Évaluation du programme Placement carrière-été (PCÉ)

Novembre 1997

Évaluation et exploitation des données
Développement des ressources humaines Canada

SP-AH052F-11-97
(also available in English)

Remerciements

Cette étude d'évaluation a été menée par la maison Goss Gilroy Inc., sous la direction et pour le compte de la Direction générale de l'évaluation et de l'exploitation des données (ÉED) du Ministère du Développement des ressources humaines du Canada. L'équipe de Goss Gilroy Inc. était responsable du développement de l'approche méthodologique, de la collecte de l'information et des données et de leur analyse.

La direction ÉED tient aussi à remercier tous ceux qui ont collaboré à cette étude, spécialement les participants du programme Placement carrière-été qui nous ont généreusement donné de leur temps pour partager leur expérience. Nous voulons aussi remercier toutes les personnes qui ont participé à l'évaluation en acceptant d'accorder une entrevue aux évaluateurs et en prenant le temps de fournir les renseignements qualitatifs nécessaires pour l'approfondissement de l'évaluation.

Nous sommes aussi reconnaissants envers les gestionnaires et le personnel de l'administration centrale de la Direction des initiatives jeunesse qui nous ont assistés dans l'accomplissement de cette évaluation.

101-02501/

Table des matières

Sommaire exécutif ..... **i**

Réponse de la direction ..... **vii**

1.0 Introduction **1**
- 1.1 Le programme Placement carrière-été (PCÉ) 2
- 1.2 Contexte de l'évaluation 3
- 1.3 Questions d'évaluation 5
- 1.4 Méthodologie 6

2.0 Description du programme **9**
- 2.1 Objectifs du programme 9
- 2.2 Profils des employeurs 9
  - 2.2.1 Secteur 9
  - 2.2.2 Taille 10
  - 2.2.3 Charge de travail estivale 11
  - 2.2.4 Emploi des étudiants 11
  - 2.2.5 Aide financière 13
  - 2.2.6 Été précédent 13
- 2.3 Profil des participants 14
  - 2.3.1 Âge et sexe 14
  - 2.3.2 Groupes visés 15
  - 2.3.3 Secteur 15
  - 2.3.4 Septembre 1995 16
  - 2.3.5 Projets d'éducation 18
  - 2.3.6 Domaines d'études 19
- 2.4 Dépenses du programme 19
  - 2.4.1 Profil des dépenses provinciales 19
  - 2.4.2 Dépenses du programme 21

3.0 Résultats de l'évaluation **23**
- 3.1 Perfectionnement professionnel 23
  - 3.1.1 Choix de carrière 23
  - 3.1.2 Préférence 23
  - 3.1.3 Le travail par rapport à la carrière 25
  - 3.1.4 Nouvelles compétences 30
  - 3.1.5 Possibilités de carrière 30
  - 3.1.6 Possibilités d'emploi 34
  - 3.1.7 Soutien financier 35
- 3.2 Effet additif 36
  - 3.2.1 Création d'emploi 36
  - 3.2.2 Autres étudiants 40
  - 3.2.3 Importance de la subvention 41

3.2.4 Déplacement 42
3.2.5 En l'absence de subvention 42
3.2.6 Amélioration de l'effet additif 43
3.3 Efficacité du programme 45
3.3.1 Annonce 45
3.3.2 Affectations budgétaires 47
3.3.3 Promotion 47
3.3.4 Établissement de la demande 50
3.3.5 Évaluation de la demande 52
3.3.6 Recrutement des participants 54
3.3.7 Coûts d'administration pour l'employeur 58
3.3.8 Contrôle 60
3.3.9 Paiement des réclamations 61
3.3.10 Rôles et responsabilités 62
3.4 Satisfaction à l'égard du programme 64
3.4.1 Satisfaction des participants à l'égard du programme 64
3.4.2 Satisfaction des employeurs à l'égard du programme 65
3.5 Besoin continu 67
3.5.1 Perspective des participants 67
3.5.2 Perspective des employeurs 68
3.5.3 Perspective de DRHC 69
3.6 Solutions de rechange 69
3.6.1 Même subvention pour les petites et les grandes entreprises 69
3.6.2 Coût fixes — mêmes subventions pour tous les secteurs 71
3.6.3 Augmentation ou diminution des subventions 72
3.6.4 Autres solutions 74
3.7 Résumé provincial 75

4.0 Conclusions 77
4.1 Expérience de travail 77
4.1.1 Perfectionnement professionnel 77
4.1.2 Effet additif 77
4.1.3 Possibilités de carrière 78
4.1.4 Secteur 79
4.1.5 Niveau d'études 79
4.2 Efficacité du programme 80
4.2.1 Présentation en temps opportun 80
4.2.2 Promotion 81
4.2.3 Recrutement 81
4.2.4 Coûts d'administration pour l'employeur 81
4.2.5 Contrôle 81
4.2.6 Rôles et responsabilités 82
4.2.7 Solutions de rechange 82
4.3 Profils 82
4.3.1 Employeurs 82
4.3.2 Participants 83
4.4 Satisfaction à l'égard du programme 84
4.5 Besoins continus 84

l'objet de contrôle. En outre, ils ont discuté des améliorations supplémentaires au programme, comme l'exécution tout le long de l'année, la révision du taux de remboursement des employeurs, et les options relatives à la capacité d'exécution. Les modalités et conditions de la nouvelle stratégie donnent la souplesse nécessaire pour apporter ces améliorations. La Direction d'initiatives jeunesse donnera une orientation aux régions afin de garantir l'intégrité du programme si ces améliorations sont approuvées.

La recommandation selon laquelle le programme Placement carrière-été « devrait faire l'objet d'une étude d'évaluation à plus long terme » a aussi été adoptée et des plans sont établis pour intégrer les résultats initiaux et le suivi subséquent dans les évaluations futures.

Sommaire exécutif

Le 12 mars 1996, le ministre du Développement des ressources humaines Douglas Young a dévoilé les détails des intentions du gouvernement du Canada d'accroître le soutien accordé à la création d'emplois d'été et a lancé le projet Objectif Emplois d'été pour étudiants. Le programme s'adresse aux étudiants des niveaux secondaire et post-secondaire et vise à les aider à obtenir des emplois reliés directement à leur carrière. Le **programme Placement carrière-été (PCÉ)** qui est destiné aux étudiants et a pour objet de leur permettre d'acquérir une expérience de travail reliée à leur carrière pendant les mois d'été, constitue l'une des cinq composantes du programme Objectif Emplois d'été pour étudiants pour 1996. Le programme PCÉ, qui repose sur un partenariat entre le gouvernement et les employeurs, encourage l'embauche d'étudiants et favorise une expérience de travail pour les étudiants en vue de leur carrière future. Il s'agit du moteur principal du programme de création d'emplois pour les étudiants du gouvernement du Canada. Le programme PCÉ devrait permettre la création de 45 000 emplois d'été en 1996 avec un budget total de 90 millions de dollars.

Le programme PCÉ verse des subventions salariales aux employeurs des secteurs privé et public (établissements d'enseignement, hôpitaux et municipalités) et aux organismes sans but lucratif afin qu'ils créent, à l'intention des étudiants, des emplois d'été axés sur leur carrière. Le plafond des subventions varie en fonction d'un certain nombre de facteurs (le secteur d'activité de l'employeur, le salaire horaire minimum dans la province ou le territoire, les coûts d'exploitation connexes, le fait que l'étudiant soit handicapé ou non et les exigences d'adaptation du lieu de travail).

La présente évaluation a pour objet de revoir la mise en oeuvre du programme PCÉ par province et à l'échelle nationale afin de déterminer si le programme a atteint ses objectifs et si tout se déroule comme prévu.

Les méthodologies suivantes ont été appliquées à l'étude.

- **L'étude de la documentation** portant en particulier sur le programme PCÉ mais aussi sur tous les autres programmes fédéraux antérieurs de création d'emplois d'été pour étudiants (p.ex., EEET, Défi 85, Programme Perspectives-Jeunesse).

- **Les entrevues auprès des personnes clés** :

  - le personnel de DRHC, dans les régions et à l'administration centrale, responsable de la conception et de la prestation du programme PCÉ. Ceci comprend des entrevues avec les coordonnateurs du programme PCÉ (11), des gestionnaires de CRHC (sept, dont quatre en secteur rural et trois en secteur urbain), le gestionnaire d'un CRHC pour étudiants et des personnes clés de l'administration centrale (2);

- un échantillon de 19 employeurs représentant chacun des trois secteurs principaux (au moins six provenant de chaque catégorie), c.-à-d. les secteurs privé, public et sans but lucratif.

- **Une étude de cas** de la société Labatt (incluse dans l'échantillon d'employeurs devant être interviewés) et de deux organismes de bienfaisance qu'elle aide à financer.

- **Un sondage représentatif effectué auprès de 1 000 employeurs et de 658 étudiants participants** afin de déterminer dans quelle mesure le programme PCÉ a réussi à offrir aux étudiants qui poursuivent leurs études, des emplois d'été axées sur leur carrière et à les aider à préparer leur transition vers le monde du travail.

Résultats et conclusions

Voici en résumé nos principaux résultats et conclusions.

Expérience de travail

Perfectionnement professionnel

- Le programme PCÉ offre légèrement plus de « possibilités de carrière » et de soutien financier que de possibilités d'acquérir une « expérience de travail ».

- Les participants et les employeurs croyaient fermement que les participants au programme PCÉ avaient acquis de nouvelles compétences.

Effet additif

- Les données recueillies nous portent à croire que le programme a entraîné la création de nombreux nouveaux emplois, mais l'effet additif est peut-être affaibli — pour un certain nombre de raisons — tant au niveau des emplois créés que des possibilités d'emplois.

- Si l'on fait abstraction des employeurs qui n'auraient pas recruté un étudiant s'il n'y avait pas eu subventions salariales (69 %), près des deux cinquièmes (37,2 %) des autres employeurs ont déclaré qu'ils n'auraient pas offert le même salaire aux étudiants s'ils n'avaient pas reçu une aide du programme PCÉ (ils auraient vraisemblablement accordé un salaire moindre). Par contre, les trois autres cinquièmes (57,3 %) auraient accordé les mêmes salaires.

Possibilités de carrière

- La majorité (71,3 %) des participants croient que leur emploi d'été les aidera à obtenir un travail à plein temps dans le domaine de leur choix comparativement à 19,7 p. 100 qui n'y voient pas d'avantage (9 % sont incertains ou ne savent pas).

- Près des deux-tiers (63,0 %) des employeurs ont déclaré que leur organisation avait l'intention de réembaucher l'étudiant du programme PCÉ à une date ultérieure.

Secteur

- Le fait d'encourager la participation du secteur privé cette année a peut-être affaibli, pour le programme, l'expérience de travail en général, tant au plan du perfectionnement professionnel que de l'effet additif.

Niveau d'études

- Les étudiants de niveau post-secondaire étaient plus portés que les étudiants du secondaire à estimer que l'expérience leur avait été profitable.

Efficacité du programme

Présentation en temps opportun

- Les employeurs et les membres du personnel de DRHC ont indiqué que l'annonce par le ministère était trop tardive. Ils proposent qu'une annonce « régulière » soit faite au plus tard une semaine ou deux avant la semaine de relâche du printemps afin de faciliter la planification pour les entreprises et les étudiants. Les autres programmes de DRHC ne sont pas affectés par cela.

Promotion

- Très peu de nouveaux employeurs participent au programme PCÉ car la plupart des membres du personnel de DRHC n'effectuent aucune promotion officielle du programme.

Embauche

- Environ les deux-cinquièmes (40,4 %) des employeurs ont eu recours aux CRHC-É pour embaucher un étudiant et quelques-uns d'entre eux (2,8 %) sont d'avis que des améliorations pourraient être apportées au niveau de la sélection des étudiants par le CRHC.

Coûts d'administration pour l'employeur

- Les employeurs n'ont pas eu à défrayer des coûts d'administration considérables liés au processus de subvention salariale.

Contrôle

- Les régions ont exprimé des points de vue divergents à propos du contrôle allant d'un indice de 10 à 100 p. 100.

Rôles et responsabilités

- Même si les employeurs et les membres du personnel de DRHC ont signalé que les rôles et responsabilités des divers intervenants de DRHC étaient clairement compris, le personnel de DRHC a exprimé certaines préoccupations à l'égard du rôle des députés.

Solutions de rechange

- De façon générale, les employeurs et DRHC avaient des avis partagés quant à la nécessité de changer les subventions salariales.

Profils

Employeurs

- Plus de la moitié (51,6 %) des employeurs utilisant le programme PCÉ viennent du secteur sans but lucratif. Un autre tiers (31 %) des employeurs viennent du secteur privé tandis que le cinquième (17,4 %) des employeurs qui restent viennent du secteur public.

- Près des deux-tiers (62,7 %) des employeurs ont recruté seulement un étudiant dans le cadre du programme PCÉ cet été. Un cinquième (21,3 %) des employeurs ont recruté deux étudiants dans le cadre du programme, tandis qu'un dixième (10,5 %) des employeurs en ont recruté trois ou quatre. Dans les 5,4 p. 100 qui restent, près de la moitié (2,5 %) ont employé cinq ou six étudiants.

Participants

- Près des deux-tiers (65,9 %) des participants sont des femmes comparativement au tiers (34,1 %) qui sont des hommes.

- Un peu plus des deux-cinquièmes (41,2 %) des participants ont entre 15 et 19 ans, près de la moitié (46,6 %) ont de 20 à 24 ans, et les 12 p. 100 qui restent ont plus de 24 ans.

- Quelque 71 p. 100 des participants fréquentaient un établissement d'enseignement post-secondaire en septembre 1995, tandis que 25,6 p. 100 fréquentaient une école secondaire. Environ 3,3 p. 100 des participants n'étaient inscrits ni à l'un ni à l'autre de ces niveaux d'études.

- Environ 92,4 p. 100 des participants au programme PCÉ retourneront à l'école en septembre 1996. Parmi les 7,3 p. 100 qui n'y retourneront pas, près de la moitié (48,4 %) se chercheront plutôt du travail.

- Environ 4,2 p. 100 des participants sont des personnes handicapées, près de 6,4 p. 100 sont autochtones et 6,7 p. 100 appartiennent à une minorité visible.

Satisfaction à l'égard du programme

- La grande majorité (90,7 %) des participants au programme PCÉ ont aimé beaucoup ou assez leur emploi d'été.

- Presque tous les employeurs (94,9 %) ont été entièrement satisfaits du rendement général de leur étudiant inscrit au programme PCÉ.

Besoin continu

- Presque tous les participants pensent que c'est une bonne idée d'offrir un programme gouvernemental qui essaie de préparer les étudiants à un emploi à plein temps grâce à une expérience de travail d'été.

- Presque tous les employeurs (98,6 %) seraient intéressés à participer de nouveau au programme PCÉ ou à un programme du même genre si l'idée est reprise l'été prochain.

Réponse de la direction

Le programme Placement carrière-été, qui est un élément du programme Objectif emplois d'été pour étudiants, a été évalué à l'automne 1996. Cette évaluation a indiqué que l'appui des étudiants participants et de la communauté des employeurs au programme est important. DRHC prévoit continuer son soutien au programme Placement carrière-été dans le cadre de la nouvelle Stratégie emploi jeunesse (SEJ) annoncée en février 1997.

Bien que l'évaluation ait indiqué que le concept du partenariat entre les employeurs et DRHC n'était pas évident pour les employeurs, celui-ci ne constituait pas un objectif primordial du programme et n'avait pas été présenté ainsi. À l'été 1998, les célébrations du 30e anniversaire mettront cependant l'accent sur les partenariats. Les nouveaux outils promotionnels actuellement en préparation misent sur les partenariats.

Les commentaires et les préoccupations soulevés dans l'évaluation au sujet de l'annonce annuelle du programme d'été sont fondés et se sont révélés quelque peu problématiques par le passé. Dans le cadre de la nouvelle stratégie, un engagement de trois ans a été pris, ce qui permettra aux Centres des ressources humaines du Canada (CRHC) de mieux planifier leurs activités et de constituer des partenariats dans les collectivités où ils sont implantés. Le fait est que, traditionnellement, février est le mois de la jeunesse au cours duquel la promotion des programmes d'emplois d'été commence. Auparavant, l'annonce était faite simultanément avec les crédits budgétaires; toutefois, avec la nouvelle SEJ, ce n'est plus le cas.

L'accent mis sur l'effet additif et la petite entreprise est certainement louable. Grâce au processus de planification en place au niveau local et à la collaboration avec les provinces, l'exécution du programme Placement carrière-été a été et continuera de fournir une occasion pour les étudiants d'obtenir une première expérience de travail reliée à leur carrière. Au cours de l'été 1997, le concept de promotion autonome des étudiants auprès des employeurs s'est révélé une grande réussite. Nous continuerons d'appuyer et de favoriser ce modèle.

Les observations sur le taux de participation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi préoccupent les responsables de DRHC sur le plan de l'exécution du programme. En 1997, des mesures proactives en vue d'accroître la représentation des membres des groupes cibles ont été prises dans le cadre des autres programmes d'emploi des jeunes (Jeunes stagiaires Canada et Service jeunesse Canada); toutefois, le programme Placement carrière-été est axé sur la participation des employeurs et l'auto-identification des membres des groupes cibles demeure un problème.

Au début de septembre 1997, un atelier sur les programmes nationaux d'été réunissant les conseillers jeunesse nationaux a eu lieu. La discussion sur les besoins en matière de contrôle du programme a étayé les constatations de l'évaluation. Les participants ont convenu que, tous les ans, 20 p. 100 au moins des ententes conclues dans le cadre du programme feront

1.0 Introduction

Le 12 mars 1996, M. Douglas Young, ministre du Développement des ressources humaines, dévoilait les détails des intentions du gouvernement du Canada d'accroître le soutien accordé à la création d'emplois d'été et lançait le programme Objectif Emplois d'été pour étudiants. Ce programme est conçu pour aider les étudiants des niveaux secondaire et post-secondaire à obtenir des emplois d'été axés sur leur carrière. En lançant ce projet, le ministre Young a déclaré :

> *« L'emploi des jeunes constitue une priorité de ce gouvernement. Ce financement additionnel souligne l'importance d'aider les jeunes à obtenir une meilleure expérience du monde du travail et permettra à des milliers de jeunes de plus d'occuper un emploi cet été ... Notre investissement dans le domaine de l'emploi d'été pour étudiants ouvrira de nouvelles avenues aux jeunes travailleurs, à leurs employeurs et à l'ensemble des résidents et résidentes du pays. Cet investissement souligne aussi l'appel que nous lançons à la communauté des affaires au Canada, afin qu'elle fasse sa part dans la création de meilleures possibilités d'emploi pour les jeunes Canadiens. »* [1]

Le programme Placement carrière-été (PCÉ), qui met l'accent sur les étudiants en leur donnant la chance d'acquérir de l'expérience liée à la carrière pendant les mois d'été, constitue l'une des cinq composantes du programme Objectif Emplois d'été pour étudiants pour 1996. Les quatre autres composantes du programmes sont Prêts aux étudiants entrepreneurs, Centres de ressources humaines du Canada pour les étudiants (CRHC-É), Partenaires pour l'emploi d'été et Programme des stagiaires autochtones / Programme de stages pour étudiants noirs. Les CRHC-É sont en réalité les anciens Centres d'emploi du Canada pour étudiants (CEC-É)

La présente évaluation a pour objet d'étudier la mise en oeuvre du programme PCÉ par les provinces et à l'échelle nationale afin de déterminer si celui-ci a atteint les objectifs fixés et si tout se déroule comme prévu.

La structure du rapport se présente comme suit.

- Le **chapitre 1.0** présente le rapport et décrit brièvement le Programme PCÉ, le contexte de l'évaluation, les questions d'évaluation et les méthodologies utilisées.

- Le **chapitre 2.0** comporte les profils des employeurs et des étudiants participants en plus de traiter des dépenses du programme.

---

[1] Développement des ressources humaines Canada. *Le ministre des Ressources humaines lance l'initiative Objectif emplois d'été pour étudiants.* Le 12 mars 1996, communiqué de presse 96-19.

- Le **chapitre 3.0** contient les résultats de l'évaluation relativement à la conception et à la prestation du programme; l'impact des subventions; les types d'emploi; la valeur de l'emploi; les perceptions du programme; et l'effet additif.

- Le **chapitre 4.0** présente nos conclusions relatives aux neuf catégories de questions.

1.1 Le programme Placement carrière-été (PCÉ)

Le **programme Placement carrière-été** (PCÉ) repose sur un partenariat entre le gouvernement et le secteur privé favorisant l'embauche d'étudiants et l'expérience de travail en vue de la carrière. Il s'agit en fait du moteur principal du gouvernement du Canada en matière de création d'emploi étudiant. En 1996, le programme PCÉ devait créer 45 000 emplois d'été, avec un budget total de 90 millions de dollars.

Le programme PCÉ verse des subventions salariales aux employeurs des secteurs privé et public (établissements d'enseignement, hôpitaux et municipalités) et aux employeurs sans but lucratif afin de créer des emplois d'été liés aux projets de carrière des étudiants. Le montant maximal des subventions est fonction de facteurs comme le secteur d'activité de l'employeur, le salaire horaire minimum des adultes dans les provinces et les territoires, les coûts d'exploitation connexes, le fait que l'étudiant soit handicapé ou non et les exigences d'adaptation du lieu de travail). Plus particulièrement, dans le cadre du programme PCÉ :

- Les employeurs du secteur privé obtiennent des subventions salariales jusqu'à concurrence de 50 p. 100 du salaire minimum des adultes des provinces et des territoires, jusqu'à concurrence de 2,50 $ l'heure;

- Les employeurs du secteur public sont admissibles à une subvention maximale de 4,25 $ l'heure;

- Les employeurs sans but lucratif sont admissibles à une subvention maximale équivalant à 100 p. 100 du salaire horaire minimum des provinces et des territoires. Ils sont également admissibles à une subvention maximale de 100 $ par participant pour couvrir les coûts d'exploitation connexes;

- Les employeurs qui embauchent un étudiant handicapé sont admissibles à une subvention maximale équivalant à 100 p. 100 du salaire horaire minimum des provinces et des territoires. De plus, une subvention maximale de 3 000 $ par étudiant peut leur être versée afin de leur permettre d'adapter leur milieu de travail aux besoins des étudiants handicapés.

La contribution maximale du programme à un employeur est de 100 000 $.

Les emplois proposés doivent être conformes aux critères suivants :

- Comporter entre 30 et 40 heures de travail par semaine, au cours d'une période de six à seize semaines consécutives. Des subventions plus importantes sont offertes pour l'emploi d'étudiants handicapés, qui peuvent également travailler à temps partiel;

- Offrir la supervision, les possibilités d'apprentissage et d'acquisition d'expérience de travail nécessaires;

- Payer au moins le salaire horaire minimum des provinces et des territoires et le travail doit avoir un effet additif;

- Ne pas déplacer ou remplacer les employeurs actuels ou les bénévoles, les employés mis à pied, les employés absents en raison de conflits de travail ou les employés en vacances;

- Ne pas constituer des services personnels pour l'employeur (p. ex. jardinier, aide ménagère, chauffeur, gardien(ne));

- Les emplois créés ne doivent pas faire l'objet de financement provenant ou réclamé d'autres sources gouvernementales, à l'exception des cas où de telles sources de financement sont offertes en vertu d'une entente fédérale-provinciale visant à harmoniser les programmes de création d'emploi fédéraux et provinciaux; et

- L'emploi visé ne serait pas créé sans l'aide financière fournie selon l'entente du programme PCÉ.

Les employeurs admissibles, dans les trois secteurs, qui ne seraient pas en mesure de créer des emplois sans financement sont invités à soumettre une demande au programme. Les demandes sont évaluées en fonction de la manière dont elles préparent les étudiants au marché du travail et le genre de supervision, de possibilités d'apprentissage et d'acquisition d'expérience qu'elles offrent. Les employeurs retirent des avantages à embaucher des étudiants de niveau secondaire, collégial ou universitaire qui possèdent des aptitudes liées à ces emplois, tandis que les étudiants peuvent acquérir de l'expérience se rapportant à leur domaine d'étude.

Les participants doivent être des étudiants inscrits à temps complet au cours de l'année scolaire précédente et qui ont l'intention de reprendre leurs études à temps plein au cours de l'année scolaire suivante. Ils doivent aussi être légalement autorisés à travailler au Canada. Ils ne peuvent avoir un autre emploi d'été à temps plein.

1.2 Contexte de l'évaluation

Le gouvernement fédéral est associé à la création d'emplois d'été pour étudiants depuis 1971, comme en fait foi le Programme Perspectives-Jeunesse du Secrétariat d'État. Bien que les

premiers efforts aient été créateurs d'emploi, ils furent critiqués pour leur manque de lien avec la carrière ou les intérêts des étudiants. Ceci découlait principalement du fait que la stratégie de financement visait principalement le secteur sans but lucratif en vue de créer des projets « d'amélioration communautaire à forte densité de main-d'oeuvre ».

En 1985, le gouvernement fédéral a lancé le programme Emploi d'été/Expérience de travail (EÉET), qui mettait l'accent sur la création d'emplois à effet additif et offrait des subventions salariales aux divers groupes d'employeurs qui allaient créer ces emplois. Une évaluation subséquente de l'EÉET (menée en novembre 1985), a révélé qu'étant donné que la plupart des emplois créés par ce programme comportaient un effet additif, l'EÉET a contribué à réduire le taux de chômage saisonnier élevé tout en maximisant les possibilités de carrière des étudiants qui avaient obtenu ces emplois. De plus, ce programme a permis aux employeurs de réduire le coût des salaires tout en leur donnant la possibilité d'évaluer le travail des étudiants et de déterminer s'il contribuait ou non à la rentabilité ou à l'amélioration des activités de l'entreprise. Cela leur a également permis d'évaluer les capacités des participants en vue d'une possibilité d'emploi après l'obtention du diplôme (et éventuellement économiser des coûts de formation). D'autre part, les étudiants, par l'entremise d'un emploi lié à leur carrière, ont pu en apprendre davantage sur un champ professionnel, déterminer s'ils possèdent les aptitudes nécessaires et gagner de l'argent pour payer leurs dépenses scolaires de l'année suivante.

On estime à 250 000[2] le nombre d'étudiants qui entrent sur le marché du travail chaque année et cette évaluation a eu lieu au cours d'une période de sensibilisation croissante du public aux problèmes éprouvés par les jeunes entrant sur le marché du travail. Un sondage récent[3] a révélé que, parmi les parents, les enseignants, les gens d'affaires et les jeunes interrogés, la majorité souhaitent que tous les efforts soient consentis pour aider les jeunes Canadiens à être fin prêts lorsqu'ils occuperont leur premier emploi. Selon les répondants, les emplois d'été axés sur la carrière peuvent accroître l'employabilité au premier emploi et réduire l'impact du paradoxe emploi-expérience, facilitant ainsi la transition de l'école au marché du travail.

Cette préoccupation a été soulevée par un groupe de travail mandaté par le ministre de DRHC qui demandait aux députés fédéraux en mai 1996 de consulter les Canadiens et de présenter des constatations susceptibles de faciliter l'élaboration d'une Stratégie emploi jeunesse. Le ministre a demandé au groupe de travail de déterminer ce qui arrive aux jeunes sur le marché du travail et de déceler les causes profondes du ralentissement apparent de l'emploi chez les jeunes. Le rapport du groupe de travail, intitulé *Prendre l'avenir en charge : la jeunesse du Canada dans le monde du travail*, a confirmé que les Canadiens perçoivent l'emploi des

---

[2] Développement des ressources humaines Canada. *Programme : Emploi et croissance. La sécurité sociale dans le Canada de demain : Document de travail*, octobre 1994, p. 66.

[3] *Prendre l'avenir en charge : la jeunesse du Canada dans le monde du travail,* Rapport — Groupe de travail ministériel sur les jeunes, 15 juin 1996, p.3.

jeunes comme une priorité nationale et croient qu'il faut poser des gestes concrets pour améliorer leurs possibilités d'emploi. Le groupe de travail a appris que les jeunes sont préoccupés par la disponibilité de l'emploi, par leur préparation en vue d'entrer dans la population active et par les attentes des employeurs. Les jeunes de tous les âges ont dit être fréquemment coincés par le « paradoxe emploi-expérience », voulant qu'ils aient besoin d'un emploi pour acquérir de l'expérience et qu'ils aient besoin d'expérience pour en décrocher un. Le rapport du groupe de travail contenait dix recommandations, dont les suivantes sont appliquées par le programme PCÉ :

- L'élaboration de ***partenariats*** entre le gouvernement et l'entreprise, le secteur non-gouvernemental, les groupes communautaires et les jeunes;
- L'acquisition d'***information*** sur les choix de carrière par l'expérience en milieu de travail;
- L'initiative du ***secteur privé*** dans la création d'emploi pour les jeunes;
- L'exposition à de ***nouvelles technologies*** par l'entremise d'une certaine formation en milieu de travail;
- Des dispositions supplémentaires pour les *jeunes à risque* (par exemple les jeunes handicapés).

1.3 Questions d'évaluation

Les termes de référence ont identifié 28 questions d'évaluation, lesquelles ont été regroupées en neuf catégories :

- La conception et la prestation du programme;
- Les caractéristiques des employeurs et des participants;
- La dépendance à l'égard du financement gouvernemental;
- L'impact des subventions;
- Les genres d'emploi;
- La pertinence de l'emploi;
- Les perceptions du programme;
- L'effet additif; et
- Autre.

Les résultats de l'étude portant sur les caractéristiques des employeurs et des participants sont présentés au chapitre 2 et ceux portant sur les autres questions se trouvent au chapitre 3. Le chapitre 4 contient les conclusions relatives aux neuf catégories de questions.

1.4 Méthodologie

La méthodologie utilisée dans le cadre de cette évaluation a été décrite en détails dans un rapport de méthodologie daté du 16 septembre 1996. En bref, les méthodologies suivantes ont été utilisées pour cette étude.

- **L'étude de la documentation** portant en particulier sur le programme PCÉ mais aussi sur tous les autres programmes fédéraux antérieurs de création d'emploi d'été pour étudiants (p.ex., EÉET, Défi 85, Programme Perspectives-Jeunesse).

- **Les entrevues auprès des personnes clés** :

  - le personnel de DRHC, dans les régions et à l'administration centrale, responsable de la conception et de la prestation du Programme PCÉ. Ceci comprend des entrevues avec les coordonnateurs du Programme PCÉ (11), des gestionnaires de CRHC (sept, dont quatre en secteur rural et trois en secteur urbain), le gestionnaire d'un CRHC pour étudiants et des personnes clés de l'administration centrale (2);

  - un échantillon de 19 employeurs représentant chacun des trois secteurs principaux (au moins six provenant de chaque catégorie), c.-à-d. les secteurs privé, public et sans but lucratif.

> Les entrevues auprès des personnes clés ont impliqué un petit nombre de personnes. Par exemple, il n'y a que sept gestionnaires de CRHC. Ainsi, les inférences ne sont que qualitatives et ne se prêtent pas à l'analyse quantitative. Toutefois, lorsque les personnes clés répètent le même message qui fait écho aux résultats du sondage des employeurs, il est important de transmettre l'information en utilisant des termes comme « plusieurs » et « la plupart ». Comme ces termes sont plutôt imprécis, il est considéré qu'ils ont les valeurs suivantes : « tout » signifie 100 p. 100; « presque tout » ou « en général » environ entre 85 p. 100 et 95 p. 100; « la plupart » environ entre 65 p. 100 et 85 p. 100; « plus de la moitié » environ entre 50 p. 100 et 65 p. 100; « plusieurs » environ entre 30 p. 100 et 50 p. 100; « quelques-uns » environ entre 15 p. 100 et 30 p. 100; et « un peu » moins de 15 p. 100.

- **Une étude de cas** de la société Labatt (incluse dans l'échantillon d'employeurs devant être interviewés) et de deux organismes de bienfaisance qu'elle aide à financer.

- **Un sondage représentatif effectué auprès de 1 000 employeurs et de 658 étudiants participants** afin de déterminer dans quelle mesure le programme PCÉ a réussi à offrir aux étudiants qui poursuivent leurs études, des emplois d'été axés sur leur carrière et à les aider à préparer leur transition vers le monde du travail.

  En raison des délais serrés pour effectuer l'évaluation et du manque de sources de données, les groupes de comparaison (soit des non-participants ou des requérants rejetés) n'ont pas été inclus dans notre méthodologie. Toutefois, l'usage de lignes multiples d'évidence (c.-à-d. les personnes clés, l'étude de cas, le sondage et l'étude de la documentation) ont contribué à accroître l'objectivité des résultats du sondage.

2.0 Description du programme

2.1 Objectifs du programme

Les objectifs du programme Placement carrière-été sont les suivants :

1) Aider les étudiants à se préparer à leur entrée sur le marché du travail par le biais d'emplois d'été axés sur la carrière, grâce à des partenariats entre le gouvernement fédéral et les employeurs de tous les secteurs;

2) Créer des emplois additionnels qui n'auraient pu être créés sans l'aide financière du programme PCÉ;

3) Fournir aux étudiants l'argent nécessaire à la poursuite de leurs études.

2.2 Profil des employeurs

2.2.1 Secteur

Plus de la moitié (51,6 %) des employeurs qui utilisent le programme PCÉ proviennent du secteur sans but lucratif. Un autre tiers (31 %) provient du secteur privé tandis que le reste (17,4 %) vient du secteur public [4].

Comme le démontre le **tableau 1**, les employeurs sans but lucratif sont à peu près répartis également entre les secteurs communautaire (29,2 %) et culturel (22,4 %). Plus du tiers (35,5 %) des employeurs du secteur privé oeuvrent dans les domaines de la vente de détail ou de gros. Les industries primaires, de fabrication et des services aux entreprises comptent pour environ un autre dixième des employeurs du secteur privé.

Proportionnellement plus d'employeurs proviennent du secteur privé dans toutes les provinces de l'Atlantique (de 52 % à Terre-Neuve à 36 % à l'Île-du-Prince-Édouard) et en Saskatchewan (37,1 %). La majeure partie de ces employeurs oeuvrent dans les domaines de la vente de détail et de gros, dans l'hôtellerie et dans la restauration. La Colombie-Britannique (68,8 %) et l'Ontario (60,2 %) comptent plus d'employeurs sans but lucratif, tandis que la Saskatchewan comporte le plus d'employeurs du secteur public (30,0 %). La répartition des employeurs au Québec, au Manitoba et en Alberta a, dans l'ensemble, reflété la répartition nationale.

---

[4] Ceci est très semblable au sondage des participants — secteurs privé (29,6 %), public (21,2 %), sans but lucratif (44,1 %), autre (0,4 %) et ne sait pas (4,7 %) — particulièrement avec un ajustement pour les catégories « autre » et « ne sait pas ».

Tableau 1 : Répartition des employeurs par secteur d'activité

Industrie	Fréquence	Pourcentage
Primaire (agriculture, pêche, foresterie, mines)	39	3,9 %
Fabrication	37	3,7 %
Construction	15	1,5 %
Transports et communications	18	1,8 %
Ventes de détail et de gros	110	11,0 %
Services aux entreprises	35	3,5 %
Hôtellerie et restauration	27	2,7 %
Autres services	55	5,5 %
Gouvernement municipal	84	8,4 %
Autres secteurs liés au gouvernement	64	6,4 %
Sans but lucratif - culturel, économique, formation	224	22,4 %
Sans but lucratif - services communautaires	292	29,2 %
TOTAL	1000	100 %

2.2.2 Taille

Les entreprises interrogées sont généralement de petite taille — 36,3 p. 100 comptent quatre employés ou moins, tandis qu'une autre tranche de 28,4 p. 100 compte entre cinq et dix employés.

Près du quart (23,2 %) des employeurs comptent entre 11 et 50 employés tandis que moins d'un dixième (9,0 %) en comptent plus de 50. Bien entendu, le secteur public a tendance à compter proportionnellement plus d'employeurs de grande taille (voir **le tableau 2**). Près de la moitié des employeurs de chaque province de l'Atlantique sont de petite taille (quatre employés ou moins), par rapport à environ le tiers dans chacune des autres provinces. Cela correspond au fait que les provinces de l'Atlantique comptent relativement plus d'employeurs du secteur privé.

Tableau 2 : Employeurs par secteur et par taille

Nombre d'employés	Secteur privé (340)	Sans but lucratif (516)	Secteur public (174)	Total (1000)
1 ou 2 employés	14,2 %	21,5 %	13,0 %	17,8 %
3 ou 4 employés	21,3 %	18,3 %	12,6 %	18,2 %
De 5 à 10 employés	30,6 %	26,9 %	28,9 %	28,4 %
De 11 à 50 employés	25,4 %	21,4 %	24,4 %	23,2 %
De 51 à 100 employés	3,1 %	3,5 %	7,3 %	4,0 %
Plus de 100 employés	5,0 %	2,6 %	13,3 %	5,2 %
Ne sait pas / Pas de réponse	0,4 %	5,8 %	0,5 %	3,2 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

2.2.3 Charge de travail estivale

Près des deux tiers (63,4 %) des employeurs qui ont participé au sondage ont dit qu'en règle générale, leur charge de travail est plus élevée au cours de l'été que pendant le reste de l'année. Pour un quart des répondants, (24,5 %) la charge reste à peu près la même tandis que pour environ un dixième des répondants (11,4 %), elle est moins élevée.

Proportionnellement plus d'employeurs du Québec (15,6 %), de la Colombie-Britannique (15,6 %) et de l'Ontario (13,8 %) ont tendance à faire état d'une charge de travail moins élevée pendant l'été que pendant le reste de l'année.

2.2.4 Emploi des étudiants

Près des deux tiers (62,7 %) des employeurs du sondage ont embauché seulement un étudiant dans le cadre du programme PCÉ cet été.

Un autre cinquième (21,3 %) ont embauché deux étudiants dans le cadre du programme, tandis qu'un dixième (10,5 %) en ont embauché trois ou quatre. Quant au 5,4 p. 100 qui restent, près de la moitié (2,5 %) ont embauché cinq ou six étudiants. Les trois plus importants employeurs du sondage ont embauché 28, 40 et 42 étudiants.

L'Île-du-Prince-Édouard (88 %) et la Saskatchewan (85,7 %) comptent la plus grande proportion d'employeurs qui ont embauché un étudiant dans le cadre du programme PCÉ, tandis que Terre-Neuve (54 %), le Québec (56,1 %) et l'Ontario (58,2 %) en comptent la moins grande proportion. Comme le démontre le **tableau 3**, en proportion, le secteur privé (76,9 %) compte plus d'employeurs qui ont embauché seulement un étudiant dans le cadre du programme PCÉ, par rapport au secteur public (56,6 %) et au secteur sans but lucratif (56,3 %).

Tableau 3 : Employeurs par secteur et nombre d'étudiants embauchés dans le cadre du progamme PCÉ

Nombre d'étudiants embauchés	Secteur privé (310)	Sans but lucratif (516)	Secteur public (174)	Total (1000)
1 étudiant	76,9 %	56,3 %	56,6 %	62,7 %
2 étudiants	14,9 %	23,8 %	25,4 %	21,3 %
3 ou 4 étudiants	4,8 %	13,7 %	11,3 %	10,5 %
De 5 à 10 étudiants	2,0 %	4,4 %	4,9 %	3,8 %
Plus de 10 étudiants	1,3 %	1,6 %	1,8 %	1,5 %
Ne sait pas / Pas de réponse	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

En moyenne, les employeurs qui ont participé à l'étude ont embauché environ deux étudiants (1 963) par entente.

Le nombre moyen d'étudiants au cours des quatre derniers étés se situe entre 1,83 en 1994 et 1,61 en 1995.

Tel que mentionné précédemment, 62,7 p. 100 des employeurs sondés ont embauché un seul étudiant subventionné par le programme PCÉ. Dans 82,6 p. 100 de ces cas, c'est le seul étudiant qu'ils ont embauché. Ceci signifie que 51,8 p. 100 des employeurs sondés ont embauché aucun étudiant additionnel.

Pour ce qui est du reste, 15,7 p. 100 des répondants ont embauché un autre étudiant, 9,2 p. 100 ont embauché deux autres étudiants, 9,7 p. 100 ont embauché trois ou quatre autres étudiants et 4,2 p. 100 ont embauché cinq ou six autres étudiants. 8,2 p. 100 ont embauché sept étudiants ou plus, tandis que le reste, soit 1,2 p. 100, ne savait pas le nombre d'autres étudiants embauchés par leur organisation.

Bien que Terre-Neuve affiche la plus faible proportion d'employeurs « comptant seulement un étudiant du programme PCÉ » (54 %), dans la plupart des cas (70 %), l'étudiant du programme PCÉ est le seul étudiant embauché. Il s'agit de la proportion provinciale la plus élevée. L'Alberta affiche la plus faible proportion (30,1 %) d'employeurs qui ont embauché un seul étudiant, c'est-à-dire celui du programme PCÉ.

Parmi les employeurs qui ont embauché d'autres étudiants cet été, environ les deux tiers (64,9 %) ont obtenu de l'aide financière pour au moins un des étudiants qu'ils ont embauchés.

Environ un tiers (33,6 %) ont reçu de l'aide pour un étudiant, 13,6 p. 100 pour deux, 9,2 p. 100 pour trois ou quatre, 4,4 p. 100 pour cinq ou six et 4,1 p. 100 pour sept ou plus (un employeur a dit compter 25 étudiants subventionnés). Près d'un tiers (33,5 %) n'ont pas reçu d'aide financière.

Les employeurs du Nouveau-Brunswick (76,3 %) sont les plus susceptibles d'avoir reçu de l'aide financière pour au moins un des étudiants additionnels embauchés. Ceux de la Saskatchewan (34,5 %) sont les moins susceptibles d'avoir reçu de l'aide financière.

2.2.5 Aide financière

Les employeurs sondés ont indiqué avoir embauché un total de 4 128 étudiants, dont près de la moitié (47,6 %) ont été subventionnés par le programme PCÉ.

Parmi les 2 165 étudiants non embauchés dans le cadre du programme PCÉ, plus du tiers (34,7 %) ont été subventionnés d'une autre façon. Ainsi, au total, près des deux tiers de tous les étudiants embauchés par les employeurs du sondage ont été subventionnés par un quelconque palier gouvernemental.

2.2.6 Été précédent

Près d'un cinquième (20,1 %) des employeurs du sondage n'ont pas embauché d'étudiant au cours de l'été 1995.

Pour ce qui est du reste, un quart (27,2 %) ont embauché un étudiant l'été dernier, 17,6 p. 100 en ont embauché deux, 15,3 p. 100 en ont embauché trois ou quatre et 5,3 p. 100 en ont embauché cinq ou six. Près du dixième (9,3 %) ont embauché sept étudiants ou plus l'été dernier.

Les employeurs du Nouveau-Brunswick (83,9 %) sont les plus susceptibles d'avoir embauché au moins un étudiant l'été dernier. Les employeurs du Manitoba (62,7 %), de l'Ontario (70,4 %) et de la Colombie-Britannique (67,7 %) sont les moins susceptibles d'en avoir embauché.

Parmi les employeurs qui ont embauché des étudiants au cours de l'été 1995, la grande majorité (82 %) ont obtenu de l'aide financière pour au moins un des étudiants embauchés.

Les employeurs de l'Alberta (88,4 %) sont les plus susceptibles d'avoir reçu de l'aide financière tandis que ceux du Nouveau-Brunswick (75,4 %) sont les moins susceptibles d'en avoir obtenu.

Pour l'été 1995, ces employeurs ont fait état de l'embauche de 3 088 étudiants, dont près de la moitié (48,3 %) ont été subventionnés par un quelconque palier de gouvernement.

2.3 Profil des participants

2.3.1 Âge et sexe

Près des deux tiers (65,9 %) des participants sondés sont de sexe féminin, comparativement à un tiers (34,1 %) qui sont de sexe masculin.

L'Ontario (72,3 %) compte la plus grande proportion de femmes, et la Saskatchewan (53,8 %) en compte la plus petite proportion.

Tableau 4 : Participants par âge et par sexe

Âge	Sexe		
	Masculin (225)	Féminin (433)	Total (658)
Entre 15 et 19 ans	35,6 %	44,1 %	41,2 %
Entre 20 et 24 ans	54,4 %	42,6 %	46,6 %
Plus de 24 ans	9,7 %	13,3 %	12,0 %
Refus	0,3 %	0 %	0,1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Près de la moitié (46,6 %) des participants sont âgés de 20 à 24 ans.

Un peu plus des deux cinquièmes (41,2 %) sont âgés de 15 à 19 ans, tandis que les 12 p. 100 qui restent ont plus de 24 ans. (Voir le **tableau 4** ci-dessus.)

Proportionnellement, l'Île-du-Prince-Édouard (66 %) et Terre-Neuve (56 %) ont embauché le plus de jeunes étudiants (15 à 19 ans), tandis que l'Ontario (33,7 %) et le Québec (37,6 %) en ont embauché le moins.

Les participantes ont tendance à être à la fois « plus jeunes » (15 à 19 ans) et « plus vieilles » (plus de 25 ans) que les participants de sexe masculin, tandis qu'il y a plus de participation de sexe masculin dans la catégorie des 20 à 24 ans. (Voir le **tableau 4**.)

2.3.2 Groupes visés

Quelque 4,2 p. 100 des participants sont des personnes handicapées, environ 6,4 p. 100 sont Autochtones et 6,7 p. 100 font partie d'une minorité visible.

Les Autochtones et les minorités visibles ont tendance à être concentrés dans l'Ouest du Canada.

2.3.3 Secteur

Près de la moitié (44,3 %) des participants au programme PCÉ qui ont pris part à l'étude ont travaillé pour des organismes sans but lucratif au cours de l'été 1996, tandis qu'un peu moins du tiers (29,6 %) ont travaillé dans le secteur privé et environ un cinquième (21,2 %) ont travaillé dans le secteur public.

Tableau 5 : Profil par secteur

Secteur	Profil	
	Pourcentage des employeurs (échantillon de 1000)	Pourcentage des participants (échantillon de 658)
Sans but lucratif	51,6	44,3
Privé	31	29,6
Public	17,4	21,2
Ne sait pas	--	4,9

Comme le démontre **le tableau 5**, la distribution des employeurs et des participants du sondage par secteur est passablement semblable.

Proportionnellement, l'Ontario (62,4 %) et la Colombie-Britannique (58,4 %) comptent le plus de participants qui ont travaillé pour des organismes sans but lucratif au cours de l'été 1996, tandis que la Saskatchewan (57,7 %) compte le plus de participants qui ont travaillé pour le secteur privé. C'est le Québec (21,8 %) qui compte le plus de participants ayant travaillé dans le secteur public.

Comme le démontre le **tableau 6**, la prédominance des femmes parmi les participants au programme PCÉ est associée au fait que la majorité des emplois offerts proviennent du secteur sans but lucratif (proportion de 73,2 % de femmes) et du secteur public (proportion de 80,5 % de femmes). Par contre, le secteur privé est plus équilibré à cet égard (53,5 % d'hommes et 46,5 % de femmes).

Tableau 6 : Participants par sexe et par secteur

Âge	Sans but lucratif (292)	Secteur public (139)	Employeur privé (195)	Ne sait pas (32)	Total (658)
Masculin	26,8 %	19,5 %	53,5 %	46,9 %	34,1 %
Féminin	73,2 %	80,5 %	46,5 %	53,1 %	65,9 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 7 : Participants par âge et par secteur

Âge	Sans but lucratif (292)	Secteur public (139)	Employeur privé (195)	Ne sait pas (32)	Total (658)
Entre 15 et 19 ans	31,4 %	47,2 %	46,2 %	74,5 %	41,2 %
Entre 20 et 24 ans	49,0 %	49,6 %	44,9 %	22,5 %	46,6 %
Plus de 24 ans	19,6 %	3,2 %	8,6 %	3,0 %	12,0 %
Refus	0,0 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,1 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Comme en fait foi le **tableau 7**, le secteur sans but lucratif tend à favoriser les étudiants plus âgés (68,6 % ont 20 ans ou plus) comparativement aux secteurs privé (53,5 %) et public (52,8 %).

2.3.4 Septembre 1995

Quelque 71 p. 100 des participants ont dit avoir étudié dans un établissement de niveau post-secondaire en septembre 1995, comparativement à 25,6 p. 100 au niveau secondaire. Environ 3,3p. 100 n'étaient inscrits ni à l'un ni à l'autre de ces niveaux d'études.[5]

Proportionnellement, l'Île-du-Prince-Édouard (50 %) et la Saskatchewan (34,6 %) ont embauché le plus d'étudiants du secondaire, tandis que le Québec (18,8 %) et la Nouvelle-

[5] Ces données sont comparables à celles indiquées par les employeurs au sujet des niveaux de scolarité, — 72,8 p. 100 avaient terminé (17,1 %) ou avaient étudié pendant quelques années (55,7 %) au niveau post-secondaire et 26,1 p. 100 avaient terminé (12,5 %) ou étaient aux études au secondaire (13,6 %).

Écosse (18,9 %) en ont embauché le moins. (Note : Bien que le système scolaire du Québec fasse en sorte que les étudiants puissent terminer leur secondaire et entreprendre leur post-secondaire plus jeunes que les autres étudiants du Canada, les données indiquent que la plupart des étudiants de niveau post-secondaire du Québec (54,7 %) appartiennent au groupe d'âge de 20 à 24 ans, ce qui est semblable au reste du Canada.)

Comme le montre le **tableau 8**, le secteur sans but lucratif (78.5 %) a embauché proportionnellement plus d'étudiants de niveau post-secondaire que ne l'ont fait les secteur privé (69,7 %) et public (67,4 %). La plus forte proportion des étudiants de niveau post-secondaire à avoir été embauchés dans le secteur sans but lucratif reflète la nature du travail et le besoin d'avoir des étudiants plus matures. Comme l'indique le **tableau 9**, les étudiants de niveau post-secondaire ont tendance à être plus âgés (78,7 % ont 20 ans ou plus).

Tableau 8 : Participants par niveau d'éducation et par secteur

Étiez-vous inscrit à temps complet au secondaire ou au post-secondaire en septembre 1995 ?	Sans but lucratif (292)	Secteur public (139)	Employeur privé (195)	Ne sait pas (32)	Total (658)
Niveau secondaire	19,0 %	29,5 %	26,9 %	60,6 %	25,6 %
Post-secondaire	78,5 %	67,4 %	69,7 %	27,2 %	71,0 %
Ni l'un ni l'autre	2,5 %	3,1 %	3,4 %	12,2 %	3,3 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 9 : Participants par niveau d'éducation et par âge

	Âge				
Étiez-vous inscrit à temps complet au secondaire ou au post-secondaire en septembre 1995 ?	Entre 15 et 19 ans	Entre 20 et 24 ans	Plus de 24 ans	Refus	Total (658)
Secondaire (169)	96,2 %	3,0 %	0,8 %	0,0 %	100 %
Post-secondaire (467)	21,2 %	62,4 %	16,3 %	0,1 %	100 %
Ni l'un ni l'autre (22)	45,5 %	47,3 %	7,2 %	0,0 %	100 %

2.3.5 Projets d'éducation

Plus de neuf participants sur dix (92,4 %) au programme PCÉ poursuivront leurs études à l'automne 1996.

Cette proportion va d'un maximum de 98,1 p. 100 en Nouvelle-Écosse à un minimum de 87,1 p. 100 en Colombie-Britannique.

Parmi ceux qui retournent à l'école, 90,5 p. 100 seront inscrits à temps complet et 9,5 p. 100 à temps partiel.

Parmi ceux qui n'ont pas l'intention de retourner à l'école, environ la moitié (48,4 %) chercheront du travail tandis qu'environ la même proportion (47,9 %) occuperont un emploi.

Parmi ceux qui occuperont un emploi, un peu plus de la moitié continueront à travailler pour leur employeur estival tandis que les autres occuperont un autre emploi.

2.3.5.1 Post-secondaire

À la lumière du nombre de diplômés du secondaire, la proportion des participants au programme PCÉ qui comptent fréquenter un établissement d'enseignement post-secondaire en septembre 1996 est considérablement plus élevée (81,6 %) que la proportion de ceux qui se sont inscrits à un établissement post-secondaire en septembre 1995 (71 %).

Proportionnellement, le Québec (91,7 %) compte le plus grand nombre de participants ayant repris leurs études post-secondaires, tandis que l'Île-du-Prince-Édouard (60,9 %) en compte le moins.

Parmi ceux qui retournent aux études dans un établissement d'enseignement post-secondaire en septembre 1996, plus des deux tiers (69,8 %) iront à l'université, tandis qu'un étudiant sur cinq (24,2 %) fréquentera un collège communautaire ou un CÉGEP.

Presque tous ceux (84,1 %) qui iront à l'université seront inscrits au premier cycle. La Nouvelle-Écosse (22,2 %) comptera le plus d'étudiants des cycles supérieurs, Terre-Neuve le moins (3,7 %).

Près du tiers (31 %) des étudiants qui fréquentent un établissement post-secondaire obtiendront leur diplôme en un an, tandis que la plupart des autres prévoient l'obtenir en deux ans (24,7 %) ou trois ans (22,1 %). Environ un étudiant sur cinq (21,5 %) compte prendre quatre ans ou plus.

Plus de la moitié (50,3 %) des étudiants fréquentant un établissement post-secondaire comptent poursuivre leurs études après avoir obtenu leur diplôme (allant d'un maximum de 61,5 % à Terre-Neuve jusqu'à un minimum de 37,5 % au Québec), tandis qu'un quart (24,4 %) n'en ont pas l'intention. L'autre quart (25,3 %) demeure incertain.

2.3.5.2 École secondaire[6]

La majorité de ceux qui fréquenteront l'école secondaire en septembre 1996 seront soit en 12e année (62,1 %) ou en 13e année (13,7 %).

La plupart des autres étudiants seront en 11e année (17 %). Seulement quelques-uns seront en 10e année (5,8 %) ou en 9e année (1,4 %).

Presque tous ceux (91 %) qui fréquentent l'école secondaire comptent s'inscrire à un établissement post-secondaire par la suite. Parmi ceux-ci, un nombre un peu plus élevé (44 %) songe fréquenter un collège communautaire plutôt que l'université (40,5 %).

2.3.6 Domaines d'études

Parmi les étudiants de niveau post-secondaire en septembre 1996, les principaux domaines d'études sont les sciences sociales (14,2 %), l'administration et le commerce (13 %) et l'enseignement (10,7 %).

Parmi les autres domaines d'études importants, on note l'agriculture ou la biologie (8,2 %), les professions de la santé (6,1 %), les beaux-arts ou les arts appliqués (5,7 %), l'informatique (4,7 %), le génie (4,4 %), l'architecture (4,1 %), le travail social (4,1 %) et les mathématiques ou la physique (3,6 %). Les étudiants de niveau secondaire choisissent également les sciences sociales (17,8 %) comme principal domaine d'études, suivi du droit (10,7 %), des professions de la santé (8,8 %) et de l'agriculture ou de la biologie (8,2 %).

2.4 Dépenses du programme

2.4.1 Profil des dépenses provinciales

L'affectation provinciale des fonds du programme est basée sur le taux d'étudiants qui poursuivent leurs études, sur sa relation avec le taux de chômage national chez les étudiants qui est de 9,5 p. 100 ainsi que sur la capacité de la province de créer des emplois d'été pour les étudiants. Les affectations budgétaires provinciales antérieures, issues d'une étude des données administratives de 1989 à 1996, sont indiquées au **tableau 10**. (Note : Les données de 1985 à 1988 n'étaient pas disponibles.)

---

[6] Les niveaux scolaires du Québec ont été intégrés aux niveaux équivalents des autres provinces, tel que la 7e année est le secondaire 1, la 8e année le secondaire 2, la 9e année le secondaire 3, la 10e année le secondaire 4, la 11e année le secondaire 5 et les 12e et 13e années le CÉGEP.

Tableau 10 : Affectations budgétaires provinciales antérieures

Province	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
T.-N.	11 110 000 $	9 513 000 $	9 665 000 $	8 497 749 $	8 601 770 $	9 174 000 $	5 292 000 $	7 672 439 $
N.-É.	6 402 000 $	4 712 000 $	4 948 000 $	4 649 496 $	4 760 402 $	5 248 000 $	3 140 000 $	4 686 002 $
N.B.	8 534 000 $	6 719 000 $	6 819 000 $	5 948 076 $	6 026 917 $	6 390 000 $	3 691 000 $	5 372 235 $
I.-P.-É	707 000 $	528 000 $	581 000 $	563 467 $	572 240 $	626 000 $	374 000 $	559 861 $
QUÉ.	29 400 000 $	17 893 000 $	18 102 000 $	19 002 554 $	20 618 773 $	23 416 000 $	14 465 000 $	22 215 134 $
ONT.	15 733 000 $	9 060 000 $	9 966 000 $	13 004 331 $	17 183 822 $	21 275 000 $	13 937 000 $	22 857 134 $
MAN.	4 035 000 $	2 869 000 $	2 933 000 $	2 887 925 $	3 025 944 $	3 383 000 $	2 032 000 $	3 079 102 $
SASK.	3 540 000 $	2 492 000 $	2 565 000 $	2 539 584 $	2 618 252 $	2 909 000 $	1 752 000 $	2 604 923 $
ALB. / T.N.-O.	14 304 000 $	8 532 000 $	8 577 000 $	7 953 868 $	8 270 910 $	9 120 000 $	5 443 000 $	8 145 909 $
C.-B. / YK	21 544 000 $	13 062 000 $	12 844 000 $	11 952 950 $	12 320 970 $	13 459 000 $	7 874 000 $	11 802 002 $
A.C.	2 691 000 $	1 620 000 $	3 000 000 $	6 000 000 $	4 000 000 $	13 000 000 $	1 500 000 $	1 500 000 $
Total engagé	118 000 000 $	77 000 000 $	80 000 000 $	83 000 000 $	88 000 000 $	108 000 000 $	59 500 000 $	90 494 999 $

Le processus d'affectation budgétaire s'effectue comme suit[7].

- Dans le cas de tous les programmes de DRHC, les affectations sont faites aux régions à l'échelle nationale, puis aux CRHC.

- Le modèle d'affectation nationale du programme PCÉ est fondé sur la formule suivante :

> ***Étape 1 :*** La population étudiante post-primaire, multipliée par le taux de chômage (à l'échelle provinciale).
>
> Le pourcentage de chaque région est établi à partir de ce calcul.
>
> ***Étape 2 :*** À l'aide des affectations de l'année précédente, le calcul d'une affectation comparable est effectué selon le budget total de l'année en cours.
>
> ***Étape 3 :*** Le chiffre obtenu à l'étape 1 est ensuite soustrait de celui de l'étape 2 afin d'établir une variance.
>
> ***Étape 4 :*** Une déduction de 10 p. 100 de la variance du montant de l'étape 2 est appliquée afin de déterminer le montant de l'affectation de l'année.
>
> Ce processus a été établi afin d'empêcher des écarts de variance trop importants d'une année à l'autre.

- Ensuite, un modèle d'affectation régionale a été mis en oeuvre utilisant les étapes ci-dessus en vue de déterminer les affectations budgétaires des CRHC. Les bureaux régionaux sont invités à utiliser les renseignements supplémentaires à leur disposition qui leur permettraient d'établir une affectation plus équitable.

2.4.2 *Dépenses du programme*

Le **tableau 11** décrit les dépenses du programme, y compris le nombre de participants, le nombre de projets et le coût par emploi, au cours de la période 1985-1996.

Pour l'année 1996, le coût par emploi a été moins élevé de plus de 6 p. 100 que la moyenne des 10 dernières années. Le coût actuel par emploi est également moins élevé que celui de six des dix dernières années.

Le budget fédéral de 1996 a annoncé que le financement des emplois d'été serait doublé. Cela a donné l'impression que le budget du programme PCÉ allait passer de 60 millions de dollars (à l'été 1995) à 120 millions de dollars en 1996. En fait, le financement du programme PCÉ a augmenté seulement de 30 millions de dollars. Les autres 30 millions de dollars ont été répartis également entre les autres ministères, soit Patrimoine canadien, Affaires indiennes et du Nord canadien, et Industrie Canada. Cela a occasionné considérablement de confusion parmi les intervenants du programme.

---

[7] Notes documentaires ministérielles sur le programme de 1996.

Tableau 11 : Dépenses du programme pour la période de 1985 à 1996[8]

Nombre de participants	86 996 $	73 000 $	76 902 $	71 376 $	54 000 $	52 050 $	53 279 $	59 043 $	40 901 $	55 283 $*
Nombre de projets			37 349 $	37 446 $		29 097 $	29 792 $	32 310 $	25 488 $	32 163 $
Argent dépensé (en millions)	143 $	127 $	127 $	118 $	77 $	83 $	88 $	108 $	59,5 $	
Coût par emploi créé	1 644 $	1 740 $	1 651 $	1 653 $	1 426 $	1 595 $	1 652 $	1 829 $	1 455 $	1 627 $

* Données preliminaires (non finales)

[8] Les données détaillées du programme pour 1986 et 1991 n'étaient pas disponibles.

3.0 Résultats de l'évaluation

3.1 Perfectionnement professionnel

3.1.1 Choix de carrière

Les choix de carrière les plus populaires des participants sont principalement le domaine de l'enseignement (13,7 %), l'administration et le commerce (13,3 %), les professions de la santé (9,5 %), le droit (9,2 %) et les sciences sociales (6,4 %).

Quelque 76,7 p. 100 des participants ont dit ne pas avoir de deuxième choix de carrière.

Dans le cas de 38,3 p. 100 des participants, leur emploi d'été a confirmé leur choix de carrière.

Pour une autre tranche de 18 p. 100 , leur emploi d'été a facilité leur choix. Dans 6,1 p. 100 des cas, l'emploi d'été les a aidés à changer leur choix de carrière. Chez 37,6 p. 100 des participants, cela n'a pas eu d'impact. Dans le cas des trois catégories où les emplois d'été ont eu un impact, 8,8 p. 100 d'entre eux comptent changer de programme d'éducation suite à leur emploi d'été.

Un des employeurs clés répondants a bien résumé la situation : qu'ils aiment et qu'ils puissent effectuer ou non ce genre de travail, les étudiants découvrent qui ils sont et comment ils agissent avec ce type de clientèle (cela ne s'apprend pas dans les manuels scolaires).

À l'échelle provinciale, les emplois d'été des participants ont confirmé leur choix de carrière surtout au Québec (56,4 %) et en Ontario (44,6 %). Les étudiants du Québec et de l'Ontario représentent 45 p. 100 de tous ceux qui ont affirmé que leur emploi d'été a confirmé leur choix de carrière. Il est moins probable que ce soit le cas chez les participants des provinces de l'Atlantique et de la Saskatchewan (allant de 20 % à 26,4 %). Les participants de la Colombie-Britannique sont les plus susceptibles (11,9 %) de changer leur choix de carrière suite à leur expérience de travail dans le cadre du programme PCÉ.

3.1.2 Préférence

Les participants préfèrent — dans une proportion de presque deux pour un — occuper un emploi au salaire minimum mais qui est directement lié à la carrière qu'ils envisagent, plutôt que d'avoir un emploi qui paie le double du salaire minimum mais qui n'est pas lié à la carrière qu'ils envisagent.

Comme l'indique le **tableau 12**, cette préférence a été plus faible dans l'Ouest canadien et en Nouvelle-Écosse que dans les autres provinces. Le niveau le plus élevé fut à Terre-Neuve (72 % par rapport à 20 %).

Tableau 12 : Participants par préférence et par province

	T.-N. (50)	N.-É. (53)	N.-B. (50)	Î.-P.-É. (50)	Qué. (101)	Ont. (101)	Man. (50)	Sask. (52)	Alb. (50)	C.-B. (101)
minimum mais lié à la carrière.	72,0 %	50,9 %	66,0 %	62,0 %	65,3 %	61,4 %	48,0 %	57,7 %	50,0 %	52,5 %
Un emploi qui paie deux fois la salaire minimum mais non lié à la carrière.	20,0 %	41,5 %	24,0 %	32,0 %	26,7 %	29,7 %	38,0 %	30,8 %	34,0 %	33,7 %
Ne sait pas / dépend de l'emploi / n'est pas sûr	8,0 %	7,5 %	10,0 %	6,0 %	7,9 %	8,9 %	14,0 %	11,5 %	16,0 %	13,9 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Les étudiants de niveau post-secondaire sont plus susceptibles de préférer un emploi au salaire minimum permettant d'acquérir de l'expérience directement liée à leur carrière (61,5 %), plutôt qu'un emploi au double du salaire minimum sans cependant être lié à leur choix de carrière (26,4 %). Fait non étonnant, à la lumière des besoins moins immédiats des étudiants du secondaire en matière de carrière, leurs pourcentages comparables sont plus équilibrés, soit 48,3 p. 100 et 42,4 p. 100, respectivement. Une constante similaire ressort au niveau de l'âge. Les étudiants plus âgés (20 ans et plus) ont tendance à refléter les étudiants de niveau post-secondaire tandis que les plus jeunes (15 à 19 ans) tendent à refléter les étudiants du secondaire. Il n'y a pas de différence notable entre les préférences des participants selon le sexe ou le secteur.

Interrogés sur leurs raisons de choisir l'emploi du programme PCÉ, les participants ont encore préféré l'expérience (47,9 %) au salaire (37,3 %). Les deux autres motifs les plus importants dans le choix de l'emploi avaient trait à la carrière (22,4 %) et aux études (16,4 %). Le **tableau 13** révèle toutefois que l'expérience était plus importante que le salaire dans seulement quatre provinces, soit au Québec, en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique. Elle était aussi importante en Alberta, tandis que le salaire était plus important que l'expérience dans les provinces de l'Atlantique et en Saskatchewan, parfois avec une marge de plus de deux pour un (Terre-Neuve).

Tableau 13 : Raisons ayant motivé les participants à accepter un emploi donné

	T.-N. (50)	N.-É. (53)	N.-B. (50)	Î.-P.-É. (50)	Que. (101)	Ont. (101)	Man. (50)	Sask. (52)	Alb. (50)	C.-B. (101)
Expérience	26,0 %	41,5 %	38,0 %	46,9 %	43,6 %	55,4 %	52,0 %	28,8 %	42,0 %	48,5 %
Salaire	66,0 %	50,9 %	50,0 %	49,0 %	17,8 %	35,6 %	40,0 %	59,6 %	42,0 %	41,6 %
Lien avec la carrière envisagée	10,0 %	17,0 %	16,0 %	22,4 %	15,8 %	34,7 %	22,0 %	9,6 %	22,0 %	29,7 %
Lien avec les études	10,0 %	13,2 %	10,0 %	14,3 %	16,8 %	25,7 %	16,0 %	5,8 %	0,0 %	25,7 %
Autre	14,0 %	9,5 %	22,0 %	18,3 %	14,9 %	5,0 %	8,0 %	11,4 %	12,0 %	12,0 %
Proximité du lieu de résidence	14,0 %	7,5 %	10,0 %	14,3 %	5,9 %	8,9 %	20,0 %	13,5 %	8,0 %	5,9 %
Semblait intéressant	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,0 %	1,0 %	8,9 %	4,0 %	1,9 %	6,0 %	3,0 %
Ne sait pas	2,0 %	0,0 %	2,0 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Nota : L'addition des colonnes de pourcentages ne totalise pas 100 p. 100 en raison des réponses multiples.

3.1.3 Le travail par rapport à la carrière

Les participants ont tendance à dire qu'ils ont obtenu un peu plus de « possibilité de carrière » que d' « expérience de travail ».

Un peu plus de la moitié (54,6 %) des participants interrogés croient fortement (cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été était lié à leur choix de carrière, comparativement à 29,3 p. 100 qui croient que ce n'était pas le cas (cote de 1 ou 2). Les indices des employeurs sont semblables (58,3 % et 21,2 % respectivement).

Cela a été confirmé quand les participants et les employeurs ont indiqué si l'emploi était lié à certaines matières traitées en classe. Là encore, juste un peu plus de la moitié (participants, 54,5 %; employeurs, 56,8 %) croient fortement que oui, par rapport à 29,8 p. 100 des participants et 24,1 p. 100 des employeurs qui croient que non.

De plus, 89,4 p. 100 des participants croient fortement (cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été leur a permis de mieux comprendre ce qu'il faut faire dans une situation de travail, comparativement à seulement 2,4 p. 100 qui croient que ce n'est pas le cas (cote de 1 ou 2). Là encore, les indices des employeurs sont remarquablement semblables, bien que légèrement plus élevés (93,7 % et 1,2 % respectivement).

Comme l'indiquent les **tableaux 14 et 15**, les indices des provinces pour ces questions sont très constants par rapport aux indices nationaux. Les employeurs, bien que légèrement plus positifs, tendent à afficher pratiquement les mêmes indices que les participants. Les liens avec la carrière et les matières de classe ressortent le plus en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique, et le moins à Terre-Neuve, en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Tableau 14 : Indices des caractéristiques d'emploi par les participants

	T.-N. (50)	N.-É. (53)	N.-B. (50)	Î.-P.-É. (50)	Qc (101)	Ont. (101)	Man. (50)	Sask. (52)	Alb. (50)	C.-B. (101)
Lien avec les matières scolaires										
Pas du tout 1 et 2	62,0 %	30,2 %	40,0 %	24,0 %	23,8 %	13,8 %	30,0 %	40,4 %	30,0 %	33,7 %
3	14,0 %	26,4 %	18,0 %	30,0 %	14,9 %	15,8 %	10,0 %	26,9 %	12,0 %	21,8 %
4 + beaucoup	24,0 %	43,4 %	42,0 %	46,0 %	61,4 %	70,3 %	60,0 %	32,7 %	58,0 %	44,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Votre employeur s'est avéré un mentor ou un guide										
Pas du tout 1 et 2	2,0 %	17,0 %	16,0 %	8,0 %	9,9 %	4,0 %	10,0 %	9,6 %	4,0 %	11,9 %
3	28,0 %	3,8 %	14,0 %	14,0 %	18,8 %	8,9 %	20,0 %	15,4 %	22,0 %	16,8 %
4 + beaucoup	70,0 %	79,2 %	70,0 %	78,0 %	71,3 %	87,2 %	68,0 %	73,0 %	74,0 %	71,3 %
Ne sait pas	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,0 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
L'emploi a permis de mieux comprendre le milieu du travail										
Pas du tout 1 et 2	2,0 %	0,0 %	8,0 %	2,0 %	1,0 %	2,0 %	4,0 %	1,9 %	0,0 %	4,0 %
3	12,0 %	11,3 %	18,0 %	10,0 %	9,9 %	6,9 %	8,0 %	15,4 %	4,0 %	9,9 %
4 + beaucoup	86,0 %	88,7 %	74,0 %	88,0 %	89,1 %	91,1 %	88,0 %	82,7 %	96,0 %	86,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
L'emploi était lié à votre future carrière										
Pas du tout 1 et 2	58,0 %	35,9 %	40,0 %	40,0 %	21,8 %	14,9 %	28,0 %	44,2 %	30,0 %	25,8 %
3	14,0 %	17,0 %	24,0 %	26,0 %	21,8 %	18,8 %	20,0 %	23,1 %	24,0 %	16,8 %
4 + beaucoup	28,0 %	47,1 %	36,0 %	34,0 %	56,4 %	66,3 %	52,0 %	32,7 %	46,0 %	57,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Vous avez acquis de nouvelles compétences										
Pas du tout 1 et 2	8,0 %	1,9 %	8,0 %	4,0 %	5,0 %	5,0 %	2,0 %	9,6 %	2,0 %	4,0 %
3	22,0 %	7,5 %	8,0 %	16,0 %	9,9 %	7,9 %	14,0 %	13,5 %	18,0 %	10,9 %
4 + beaucoup	70,0 %	90,5 %	84,0 %	80,0 %	85,1 %	87,1 %	84,0 %	76,7 %	80,0 %	85,2 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Vous avez obtenu suffisamment d'aide effectuer vos tâches										
Pas du tout 1 et 2	4,0 %	1,9 %	8,0 %	4,0 %	2,0 %	2,0 %	4,0 %	3,8 %	2,0 %	5,0 %
3	12,0 %	3,8 %	10,0 %	6,0 %	7,9 %	5,9 %	14,0 %	13,5 %	14,0 %	5,0 %
4 + beaucoup	84,0 %	94,3 %	82,0 %	90,0 %	90,1 %	91,1 %	82,0 %	82,7 %	84,0 %	90,1 %
Ne sait pas	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 15 : Indices des caractéristiques d'emploi par les employeurs

	T.-N. (50)	N.-É. (66)	N.-B. (68)	Î.-P.-É. (50)	Qué. (244)	Ont. (196)	Man. (67)	Sask. (70)	Alb. (93)	C.-B. (96)
L'emploi était lié au programme d'études de l'étudiant										
Aucunement 1 et 2	50,0 %	28,8 %	30,8 %	40,0 %	16,0 %	19,4 %	31,3 %	48,6 %	20,4 %	14,6 %
3	20,0 %	19,7 %	17,6 %	22,0 %	11,5 %	17,9 %	13,4 %	21,4 %	24,7 %	24,0 %
4 + beaucoup	30,0 %	48,5$	51,4 %	38,0 %	72,1 %	60,2 %	55,2 %	24,3 %	53,7 %	60,4 %
Ne sait pas	0,0 %	3,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	2,6 %	0,0 %	5,7 %	1,1 %	1,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
L'étudiant a répondu à vos attentes au niveau des compétences										
Aucunement 1 et 2	6,0 %	3,0 %	1,5 %	4,0 %	2,8 %	1,0 %	1,5 %	4,3 %	4,4 %	3,1 %
3	12,0 %	10,6 %	5,9 %	6,0 %	4,1 %	7,7 %	11,9 %	5,7 %	2,2 %	5,2 %
4 + beaucoup	82,0 %	86,3 %	92,7 %	90,0 %	93,0 %	91,3 %	85,0 %	90,0 %	92,5 %	91,6 %
Ne sait pas	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,5 %	0,0 %	1,1 %	0,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
L'emploi a permis à l'étudiant de mieux comprendre le milieu de travail										
Aucunement 1 et 2	4,0 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	0,5 %	0,0 %	1,4 %	1,1 %	2,1 %
3	4,0 %	9,1 %	5,9 %	8,0 %	4,1 %	3,6 %	6,0 %	5,7 %	7,5 %	2,1 %
4 + beaucoup	92,0 %	89,4 %	94,1 %	92,0 %	93,8 %	95,9 %	94,0 %	91,4 %	91,4 %	95,9 %
Ne sait pas	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
L'emploi était lié à la future carrière de l'étudiant										
Aucunement 1 et 2	46,0 %	19,7 %	25,0 %	38,0 %	18,8 %	14,3 %	29,8 %	35,7 %	19,4 %	12,5 %
3	24,0 %	18,2 %	23,5 %	18,0 %	14,8 %	16,8 %	13,4 %	18,6 %	18,3 %	19,8 %
4 + beaucoup	28,0 %	59,1 %	48,5 %	36,0 %	65,6 %	64,8 %	52,2 %	41,5 %	58,1 %	64,5 %
Ne sait pas	2,0 %	3,0 %	2,9 %	8,0 %	0,8 %	4,1 %	4,5 %	4,3 %	4,3 %	3,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
L'étudiant a acquis des compétences au cours de cet emploi										
Aucunement 1 et 2	2,0 %	7,5 %	5,9 %	0,0 %	1,2 %	1,0 %	3,0 %	4,3 %	0,0 %	0,0 %
3	14,0 %	4,5 %	13,2 %	10,0 %	9,0 %	7,7 %	13,4 %	17,1 %	9,7 %	1,0 %
4 + beaucoup	84,0 %	87,9 %	80,9 %	90,0 %	89,8 %	90,8 %	83,5 %	78,6 %	90,3 %	98,9 %
Ne sait pas	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Bien qu'il soit difficile d'établir un lien entre l'expérience de travail liée à l'emploi et le niveau de scolarité, il est intéressant de noter que dans le cas des trois provinces ayant le moins d'emplois liés à la matière étudiée en classe ou à la carrière, le nombre d'étudiants de niveau secondaire qui ont participé au programme est relativement élevé. L'Î.-P.É. (50 % des étudiants du secondaire) et la Saskatchewan (34,6 %) comptent le plus grand nombre de participants étudiant au secondaire en septembre 1995. Pour ce qui est de Terre-Neuve, c'est la quatrième province à avoir le nombre le plus élevé de participants du secondaire (30 %). Cela peut expliquer en partie pourquoi ces provinces ont le moins d'emplois liés à la carrière, puisque les étudiants du secondaire sont moins susceptibles d'avoir effectué un choix définitif de carrière. Ils ont par conséquent tendance à penser que leur emploi a peu de rapport avec la carrière envisagée, contrairement aux étudiants de niveau post-secondaire qui ont seulement une ou deux autres années d'études à faire avant d'entreprendre leur carrière.

La compréhension du travail est la plus élevée en Ontario et en Alberta. La moins élevée est au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan.

Sur une ***base sectorielle,*** les participants oeuvrant dans le secteur sans but lucratif ont été les plus enclins à dire (cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été était lié à leur choix de carrière et à la matière étudiée en classe (les deux à 65,9 %). Ceci se compare avec des indices d'environ 60 p. 100 pour le secteur public et d'environ 40 p. 100 pour le secteur privé. Les indices plus élevés du secteur sans but lucratif peuvent refléter la proportion plus élevée d'étudiants de niveau post-secondaire, puisque presque 49 p. 100 de l'ensemble de ceux-ci ont oeuvré au sein d'un organisme sans but lucratif.

Selon le ***niveau de scolarité,*** les étudiants de niveau post-secondaire sont davantage d'avis (cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été était lié à leur choix de carrière et à la matière étudiée en classe (les indices variant entre 54 p. 100 et 59,3 %) comparativement aux étudiants du secondaire (28,7 % pour la carrière et 43,6 % pour la matière vue en classe). De même, les étudiants du post-secondaire sont plus susceptibles de croire fortement (cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été leur a permis de mieux comprendre les attentes du milieu de travail (indice d'environ 90 %), comparativement aux étudiants du secondaire (indice de 32,7 %).

Selon le ***sexe***, les personnes de sexe féminin ont tendance à croire plus fortement (cote de 4 ou 5) que les hommes que leur emploi d'été était lié à leur choix de carrière et à la matière étudiée en classe, mais c'est surtout à cause de ***l'âge*** . Les jeunes femmes (15 à 19 ans) sont presque trois fois plus positives que les jeunes hommes. Les écarts d'indices se rétrécissent à mesure que l'âge augmente et disparaissent pratiquement chez les 25 ans ou plus. À titre de contraste, les participants des deux sexes de tous les groupes d'âge croient fortement (cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été leur a permis de mieux comprendre les attentes du milieu de travail (indices se situant environ entre 86 % et 93 %).

Le personnel de DRHC n'avait pas vraiment d'opinion à l'égard de l'aspect « carrière » des emplois. Les réponses varient de « très élevé » à « plutôt limité ». Toutefois le

personnel est presque unanime à dire (tout comme les employeurs dans les entrevues auprès des personnes clés) qu'environ 100 p. 100 (ou tout près) des emplois du programme PCÉ favoriseraient la transition de l'école vers le travail.

Selon les participants, les sept plus importants titres de postes, qui constituent 65,8 p. 100 des emplois d'été, n'ont pas, de façon constante, un lien solide avec l'aspect « carrière ».

Comme le démontre le **tableau 16** ci-dessous, les participants ont coté deux genres d'emploi, soit celui de conseiller dans un camp de vacances et celui de garderie (15,2 % des emplois), comme étant les plus « liés à la carrière » comparativement à la moyenne nationale. Dans ce cas, 94 p. 100 des étudiants embauchés à titre de conseillers dans un camp de vacances ont dit que leur emploi était fortement lié à leur projet de carrière, comparativement à 79,2 p. 100 des travailleurs de garderie.

Tableau 16 : Indices des participants quant au lien entre l'emploi d'été et leur plan de carrière, par principaux titres de postes

Titre du poste	% d'emplois	Pas du tout (cote de 1 ou 2)	Moyennement (cote de 3)	Beaucoup (cote de 4 ou 5)
Adjoint administratif	14,9	25,5	20,4	54,1
Journalier	14,7	77,3	6,2	16,4
Conseiller dans un camp de vacances	8,4	0,6	5,4	94,0
Moniteur de loisirs	7,9	35,5	28,3	36,2
Guide touristique	7,0	26,9	18,5	54,7
Travailleur de garderie	6,9	8,9	11,9	79,2
Commis aux ventes	6,1	46,0	27,7	26,2
Tous les emplois	100	29,3	16,1	54,6

Une petite majorité de participants ont coté deux autres titres de postes, soit ceux d'adjoint administratif et de guide touristique (21,9 % des emplois), comme étant très liés à la carrière (54,1 % et 54,7 % respectivement). Enfin, les trois derniers postes cotés, soit ceux de journalier, de moniteur de loisirs et de commis aux ventes (28,7 % de tous les emplois), sont ceux qui étaient les moins liés à la carrière. Une proportion de 77 p. 100 des étudiants ont dit que le travail de journalier n'était pas du tout lié à la carrière, tandis que 35,5 p. 100 ont dit la même chose à l'endroit du poste de moniteur de loisirs et 46 p. 100 pour celui de commis aux ventes.

3.1.4 Nouvelles compétences

Les participants et les employeurs croient fortement que les participants au programme PCÉ ont acquis de nouvelles compétences.

La majorité des participants (80,3 %) croient fortement (cote de 4 ou 5) avoir acquis de nouvelles compétences au cours de leur emploi d'été, comparativement à seulement 9,6 p. 100 qui croient le contraire (cote de 1 ou 2). Les employeurs ont une opinion encore plus forte sur cette question que les participants, 88,7 p. 100 d'entre eux ayant attribué une cote de 4 ou 5 comparativement à seulement 2 p. 100 qui ont attribué une cote de 1 ou 2.

Les **tableaux 14 et 15** montrent encore une fois que les indices attribués à ces questions à l'échelle provinciale sont très constants par rapport aux indices nationaux et que les employeurs, bien qu'un peu plus positifs, tendent à attribuer pratiquement les mêmes indices que les participants. En général, les indices les plus élevés sont en Colombie-Britannique et en Ontario, tandis que les plus faibles sont à Terre-Neuve et en Saskatchewan.

Sur une **base sectorielle**, les participants du secteur sans but lucratif croient le plus fortement (cote de 4 ou 5) avoir acquis de nouvelles aptitudes au cours de leur emploi d'été (87,8 %). Cela se compare aux indices de 81,4 p. 100 du secteur public et de 74,6 p. 100 du secteur privé.

Selon le ***niveau de scolarité***, les étudiants de niveau post-secondaire croient le plus fortement (cote de 4 ou 5) avoir acquis de nouvelles aptitudes au cours de leur emploi d'été (indice d'environ 80 p. 100) comparativement aux étudiants du secondaire (36,1 %).

Selon le ***sexe***, les femmes, encore une fois, tendent à croire plus fortement (cote de 4 ou 5) que les hommes que leur emploi d'été leur a permis de mieux comprendre les attentes du milieu de travail (indices d'environ 85 %). Ici encore, cela dépend beaucoup de l'***âge***. Toutefois, contrairement à ce qui s'est produit relativement au choix de carrière et à la matière étudiée en classe, où les jeunes femmes (15 à 19 ans) sont presque trois fois plus positives que les jeunes hommes, il n'y a pratiquement pas de différence entre les indices des jeunes hommes (environ 86 %) et ceux des jeunes femmes (environ 81 %).

3.1.5 Possibilités de carrière

La majorité des participants (71,3 %) croient que leur emploi d'été leur permettra de décrocher un emploi à temps plein dans le domaine de leur choix, comparativement à 19,7 p. 100 qui n'y voient pas d'avantages (9 % sont incertains ou ne savent pas).

Parmi ceux qui croient que leur emploi d'été va les aider, 89 p. 100 ont mentionné l'expérience acquise, 25,6 p. 100 ont signalé la formation reçue, 18,6 p. 100 ont souligné les contacts établis, tandis que 10,1 p. 100 ont déclaré qu'il en était ainsi parce qu'ils voulaient occuper le même genre d'emploi.

Presque tous les employeurs (95,2 %) sont d'avis que l'expérience acquise au cours de l'emploi d'été des participants au programme PCÉ améliorera leurs chances de décrocher un poste à temps complet après avoir obtenu leur diplôme. Le reste des répondants est divisé entre « ne sait pas » (2,6 %) et « non » (2,2 %).

Les principales raisons du sentiment positif des employeurs sont l'acquisition de l'expérience de travail spécifique (74 %), l'acquisition de l'expérience liée à la carrière (34,4 %), l'amélioration des habitudes de travail et de l'attitude à l'égard du travail (27 %), l'acquisition d'une plus grande confiance en soi (17.3 %), la formation officielle reçue (13,1 %), la maturité acquise (9 %), les contacts et le réseautage (7 %).

En ce qui concerne les avantages procurés par l'emploi d'été afin de trouver du travail leur domaine, les participants de l'Ontario (82,2 %) et de l'Alberta (82 %) sont les plus positifs. Ceux de Terre-Neuve (42 %), du Nouveau-Brunswick (50 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (50 %) sont les moins positifs. Les employeurs de toutes les provinces croient également fortement que les emplois d'été accroîtront les chances des étudiants de trouver du travail à temps plein après leurs études (allant d'un minimum de 92 % à Terre-Neuve à un maximum de 97,9 % en Colombie-Britannique).

Les répondants clés de DRHC partagent les points des vue des employeurs et des participants. Ils croient également que presque tous les emplois favorisent la transition entre l'école et le travail.

Plus des deux tiers (67,4 %) des employeurs croient que les étudiants de niveau post-secondaire retireront le plus d'avantages du type d'emplois qui leur sont offerts dans le cadre de ce programme. Un petit nombre (14,3 %) croit que les étudiants du secondaire en profiteront davantage tandis que les autres sont ambivalents (18,8 %) ou ne savent pas (1,4 %).

Le **tableau 17** montre que les employeurs du Québec (80,7 %) et du Nouveau-Brunswick (72,1 %) sont les plus susceptibles de croire que les étudiants du post-secondaire profiteront davantage du type d'emplois offerts par les employeurs dans le cadre du programme, tandis que les employeurs de l'Île-du-Prince-Édouard (26 %), de Terre-Neuve (22 %) et de la Saskatchewan (21,4 %) sont les plus susceptibles de croire que les étudiants du secondaire en profiteront davantage. Notons également que l'Île-du-Prince-Édouard est la deuxième province la plus ambivalente à ce sujet (24 %), après l'Ontario (26,6 %).

Environ 42,7 p. 100 des employeurs pensent également que les étudiants des établissements d'enseignement scolaire profiteront le plus du programme, tandis que 23,5 p. 100 croient que les étudiants des écoles professionnelles seront davantage favorisés. Près du tiers (29,3 %) sont ambivalents tandis qu'une fraction (4,4 %) n'en sait rien.

Comme l'illustre le **tableau 17**, les employeurs du Québec sont les plus susceptibles de croire que les étudiants des établissements d'enseignement scolaire (50,4 %) profiteront le plus du type d'emplois qu'ils offrent en vertu du programme. Ils sont également les plus susceptibles

de penser la même chose à l'égard des étudiants des écoles professionnelles (36,1 %). Les employeurs de la Saskatchewan (31,4 %) et de Terre-Neuve (32 %) sont les moins susceptibles de croire que les étudiants des établissements d'enseignement scolaire profiteront le plus du type d'emplois qu'ils offrent en vertu du programme. Les employeurs de l'Ontario (15,8 %), de la Colombie-Britannique (16,7 %) et de l'Alberta (17,2 %) sont les moins susceptibles de croire que les étudiants des écoles professionnelles profiteront le plus du type d'emplois qu'ils offrent en vertu du programme.

Tableau 17 : Étudiants qui profiteront le plus du type d'emplois offerts

	T.-N. (50)	N.-É. (66)	N.-B. (68)	Î.-P.-É. (50)	Qué. (244)	Ont. (196)	Man. (67)	Sask. (70)	Alb. (93)	C.-B. (96)
Étudiants du secondaire	22,0 %	18,2 %	14,7 %	26,0 %	16,4 %	10,7 %	10,4 %	21,4 %	8,6 %	11,5 %
Étudiants de niveau	54,0 %	59,1 %	72,1 %	48,0 %	80,7 %	61,2 %	68,7 %	57,1 %	67,7 %	63,5 %
Ni l'un ni l'autre	4,0 %	13,6 %	7,4 %	24,0 %	1,6 %	11,7 %	9,0 %	8,6 %	14,0 %	17,7 %
L'un ou l'autre	16,0 %	7,6 %	5,9 %	0,0 %	1,2 %	14,8 %	7,5 %	11,4 %	7,5 %	5,2 %
Ne sait pas	4,0 %	1,5 %	0,0 %	2,0 %	0,0 %	1,5 %	4,5 %	1,4 %	2,2 %	2,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Étudiants des établissements d'enseignement scolaire	32,0 %	42,4 %	41,2 %	42,0 %	50,4 %	39,3 %	41,8 %	31,4 %	45,2 %	42.7 %
Étudiants des écoles professionnelles	20,0 %	18,2 %	20,6 %	20,0 %	36,1 %	15,8 %	20,9 %	31,4 %	17,2 %	16,7 %
Ni l'un ni l'autre	10,0 %	21,2 %	26,5 %	30,0 %	9,0 %	23,0 %	19,4 %	17,1 %	18,3 %	27,1 %
L'un ou l'autre	26,0 %	13,6 %	10,3 %	6,0 %	3,3 %	16,3 %	11,9 %	12,9 %	14,0 %	8,3 %
Ne sait pas	12,0 %	4,5 %	1,5 %	2,0 %	1,2 %	5,6 %	6,0 %	7,1 %	5,4 %	5,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le **tableau 18** montre que les employeurs ont tendance à croire que les étudiants ayant une connaissance précise de leur entreprise ou de leur secteur de travail (16 %) sont susceptibles de profiter le plus d'un emploi d'été au sein de leur organisation, comparativement aux étudiants dont les connaissances sont générales (9,8 %). De même, ils croient que les étudiants spécialisés ou ceux des programmes professionnels, comme la comptabilité, le génie ou la gestion (14,3 %) profitent plus du programme que les étudiants des programmes généraux d'arts, de sciences ou de sciences sociales (7,3 %); les étudiants plus âgés (8,7 %), comparativement aux plus jeunes (5,2 %); et ceux qui ont des connaissances poussées en informatique et en programmation (6,1 %), comparativement aux étudiants forts en rédaction et en recherche (3,1 %). Le tableau illustre également que près de la moitié (48,1 %) des employeurs ne croient pas qu'il y ait une catégorie particulière d'étudiants susceptibles de profiter le plus d'un emploi d'été au sein de leur organisation.

Tableau 18 : Autres catégories particulières d'étudiants qui profitent de ces d'emplois

	Fréquence	Pourcentage
Y a-t-il d'autres catégories particulières d'étudiants susceptibles de profiter le plus d'un emploi été au sein de votre organisme?		
Non	481	48,1 %
Les étudiants qui possèdent une connaissance spécifique de votre entreprise ou de votre secteur de travail.	160	16,0 %
Les étudiants spécialisés ou inscrit à des programmes professionnels	143	14,3 %
Les étudiants qui possèdent des connaissances générales	98	9,8 %
Les étudiants plus âgés	87	8,7 %
Les étudiants inscrits aux programmes généraux d'arts, de sciences ou de sciences sociales	73	7,3 %
Les étudiants qui possèdent des connaissances poussées en informatique et en programmation	61	6,1 %
Les étudiants plus jeunes	52	5,2 %
Les étudiants forts en rédaction et en recherche	31	3,1 %
Les étudiants athlètes	15	1,5 %
Ne sait pas	11	1,1 %
Expérience auprès des jeunes	9	0,9 %
Les étudiants en agriculture	9	0,9 %
Les étudiants intéressés par le tourisme	5	0,5 %
Les étudiants qui ont des compétences pratiques en mécanique	4	0,4 %
Les étudiants qui ont un handicap mental ou physique	4	0,4 %
Les étudiants au séminaire	3	0,3 %
Les étudiants avec une formation axée sur des compétences	3	0,3 %
Les étudiants dont le niveau d'éducation est peu élevé	2	0,2 %
Les étudiants qui bénéficient de l'aide sociale	2	0,2 %
Les nouveaux Canadiens	2	0,2 %
Les étudiants en gestion hôtelière et de restaurant	2	0,2 %
Les étudiants autochtones	1	0,1 %
Les étudiants ayant des connaissances en cuisine	1	0,1 %

Nota : La colonne de droite ne totalise pas 100 p. 100 en raison des réponses multiples.

Un des répondants clés parmi les employeurs a indiqué que le travail de projet convient mieux que le travail de service (comme travailler à un bureau de 9 h à 17 h). « Il est très intéressant d'inscrire dans son curriculum vitae que l'on a travaillé sur un projet du début à la fin, particulièrement dans des domaines comme le génie. L'aspect service peut seulement fonctionner dans des domaines comme la médecine et le droit. Dans la majeure partie des cas, il vaut mieux pour l'étudiant et pour son avenir qu'il travaille sur des projets ». (*traduction libre*) Un autre employeur a indiqué que tous les étudiants reconnaissent la valeur de l'expérience de travail mais que les plus âgés sont plus sélectifs quant aux tâches à accomplir.

3.1.6 Possibilités d'emploi

L'expérience de travail peut avoir aidé les participants à obtenir un emploi à temps partiel au cours de la prochaine année scolaire ou de l'été suivant. Elle est moins susceptible de leur permettre de décrocher un emploi à temps plein immédiatement ou après l'obtention du diplôme.

Invités à indiquer si l'employeur qui les avait embauchés au cours de l'été leur avait offert l'une ou l'autre des possibilités suivantes, voici ce que les étudiants ont répondu :

Tableau 19 : Sommaire des offres d'emplois

	Oui	Peut-être	Non
Un emploi à temps partiel au cours de la prochaine année scolaire	22,9	8,9	68,2
Un emploi d'été l'an prochain	30,0	17,5	52,4
Un emploi à temps plein dès maintenant	3,7	3,2	93,1
Un emploi à temps plein à la fin de leurs études	3,6	6,5	89,9

Quelque 36,1 p. 100 des participants qui ont reçu (ou peut-être reçu) une offre d'emploi croient que l'emploi dépendait de l'obtention d'une subvention du gouvernement pour couvrir les coûts salariaux.

Près des deux tiers (63 %) des employeurs sondés ont dit que leur organisme avait l'intention de réembaucher leurs étudiants du programme PCÉ plus tard.

Un cinquième (21,7 %) ont dit qu'ils ne les réembaucheraient pas et 15,3 p. 100 ne le savaient pas.

Près des quatre cinquièmes (80,8 %) des employeurs qui offriront un emploi le feront pour l'été 1997. Parmi les 12,6 p. 100 qui restent, 15,6 p. 100 ont dit qu'ils envisageaient d'offrir un emploi à temps plein après l'obtention du diplôme tandis que 10,5 p. 100

envisagent d'offrir un emploi à temps plein immédiatement. Les autres 72,2 p. 100 songent à un emploi à temps partiel au cours de la prochaine année scolaire.

Le rendement des étudiants participant au programme PCÉ n'a eu qu'une influence modeste sur les offres d'emploi des employeurs. Presque tous les employeurs (98,6 %) qui offrent des emplois pour plus tard ont dit que le rendement de leurs étudiants était entièrement satisfaisant. Ceci se compare à une proportion de 85 p. 100 de ceux qui n'offrent pas d'emploi.

Le Québec (76,2 %) compte la plus grande proportion d'employeurs affirmant que leur organisation compte ré-embaucher ultérieurement leurs étudiants du programme PCÉ, tandis que Terre-Neuve (40 %) affiche la moins grande proportion d'employeurs affirmant la même chose.

3.1.7 Soutien financier

Le secteur privé a tendance à payer un peu mieux que les deux autres secteurs.

Tableau 20 : Participants par taux horaire et par secteur

Salaire horaire	Sans but lucratif (292)	Secteur public (139)	Employeur privé (195)	Ne sait pas (32)	Total (658)
Moins de 5 $	7,5 %	1,5 %	2,6 %	0,0 %	4,4 %
De 5 $ à 5,99 $	11,4 %	31,9 %	14,3 %	33,7 %	17,7 %
De 6 $ à 6,99 $	38,5 %	30,5 %	24,0 %	33,9 %	32,3 %
De 7 $ à 7,99 $	12,4 %	16,4 %	23,3 %	28,4 %	17,2 %
De 8 $ à 9,99 $	14,4 %	12,5 %	21,5 %	1,5 %	15,5 %
10 $ ou plus	11,7 %	7,2 %	10,1 %	2,6 %	9,8 %
Refus / Ne sait pas	4,2 %	0,0 %	4,2 %	0,0 %	3,1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Comme l'illustre le **tableau 20** ci-dessous, 31,6 p. 100 des employeurs du secteur privé ont versé 8 $ l'heure ou plus à leur étudiants du programme PCÉ. Cela se compare à 26,1 p. 100 dans le secteur sans but lucratif et à 19,7 p. 100 dans le secteur public.

La majorité (55,6 %) des participants croient que l'argent qu'ils ont gagné pendant l'été les aidera beaucoup à payer leurs études à l'automne ou plus tard.

Un autre tiers (33,5 %) croient que l'argent va les aider quelque peu, tandis que seulement environ un sur dix croient que l'argent aidera un peu (7,7 %) ou pas du tout (3,1 %).

Les autres principales sources de financement des études sont les prêts étudiants (41,9 %), les parents ou la famille (35,1 %) et les emplois à temps partiel au cours de l'année scolaire (25,5 %).

Près du quart (23,4 %) des participants au programme PCÉ ont occupé plus d'un emploi au cours de l'été, en général un emploi à temps partiel (90 %).

Les participants au programme PCÉ de l'Île-du-Prince-Édouard (34 %), du Manitoba (32 %) et de l'Ontario (29,7 %) sont plus susceptibles d'occuper un deuxième emploi, tandis que ceux de Terre-Neuve (10 %), de la Nouvelle-Écosse (15,1 %) et de l'Alberta (18 %) sont le moins susceptible d'occuper un deuxième emploi.

3.2 Effet additif

La notion d'effet additif est un concept relatif. À l'extrême, quelque chose est additionnelle si elle ne s'était pas produite du tout, ou si elle ne s'était pas produite au même moment ou dans la mesure où elle s'est produite, sans intervention. Afin d'évaluer l'effet additif aussi précisément que possible, une analyse quantitative détaillée est habituellement nécessaire. Des contraintes de temps et de données ont empêché l'exécution d'une telle analyse dans le présent cas. Par contre, grâce à une démarche plus qualitative, l'étude présente une série d'indicateurs qui, une fois regroupés, indiquent un certain niveau d'effet additif.

Dans la section suivante, l'étude examine la question du niveau d'effet additif du programme PCÉ, de diverses façons. Premièrement, il y a la notion de création d'emploi — est-ce que l'employeur aurait créé l'emploi sans le programme? À partir de ce concept, les nombreux aspects de la création d'emploi sont examinés. Les aspects comme le déplacement, l'importance de l'aide financière, le nombre d'étudiants embauchés et la perception des participants indiquent tous un certain niveau d'effet additif. Les données recueillies dans le cadre du sondage et par le biais des entrevues auprès des répondants clés ont également éclairé un peu la question. Deuxièmement, à l'intérieur du concept de création d'emploi, on trouve la notion de qualité et de nature de l'emploi créé. Dans le contexte de la présente étude, on parle de « lien de l'emploi avec la carrière » quand cette notion est traitée.

3.2.1 Création d'emploi

Plus des deux-tiers (69 %) des employeurs sondés ont dit qu'ils n'auraient pas embauché un étudiant au cours de l'été si les subventions salariales n'avaient pas été offertes.

Comme l'illustre le **tableau 21**, cela se produit plus dans le secteur sans but lucratif (81,9 %) que dans les secteurs public (64,3 %) et privé (50 %).

Tableau 21 : Employeurs par secteur et par effet additif

	Employeur privé (310)	Sans but lucratif (516)	Employeur public (174)	Total (1000)
Votre organisation aurait-elle embauché un étudiant au cours de l'été si la subvention salariale n'avait pas été offerte?				
Oui (tous les étudiants)	28,0 %	6,9 %	18,5 %	15,5 %
Peut-être (tous)	5,2 %	1,9 %	3,5 %	3,2 %
Oui (un certain nombre d'étudiants)	6,5 %	4,8 %	3,9 %	5,2 %
Peut-être (un certain nombre)	10,2 %	4,5 %	9,8 %	7,2 %
Non	50,0 %	81,9 %	64,3 %	69,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 22 : Employeurs par province et par effet additif

	T.-N. (50)	N.-É. (66)	N.-B. (68)	Î.-P.-É. (50)	Qué. (244)	Ont. (196)	Man. (67)	Sask. (70)	Alb. (93)	C.-B. (96)
Oui (tous les étudiants)	16,0 %	18,2 %	14,7 %	16,0 %	23,4 %	8,2 %	17,9 %	18,6 %	14,0 %	6,3 %
Peut-être (tous)	4,0 %	1,5 %	1,5 %	6,0 %	1,6 %	3,6 %	4,5 %	4,3 %	4,3 %	5,2 %
Oui (un certain nombre d'étudiants)	0,0 %	4,5 %	8,8 %	6,0 %	4,5 %	6,1 %	4,5 %	2,9 %	9,7 %	3,1 %
Peut-être (un certain nombre)	6,0 %	7,6 %	4,4 %	8,0 %	4,5 %	7,1 %	9,0 %	20,0 %	8,6 %	4,2 %
Non	74,0 %	68,2 %	70,6 %	64,0 %	66,0 %	75,0 %	64,2 %	54,3 %	63,4 %	81,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100,0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le **tableau 22** montre que les employeurs de la Colombie-Britannique (81,3 %), de l'Ontario (75 %) et de Terre-Neuve (74 %) sont les plus susceptibles de croire que leurs emplois étaient additionnels, tandis que ceux de la Saskatchewan (54,3 %) et de l'Alberta (63,4 %) sont le moins susceptible de le croire.

Les employeurs ne croient cependant pas tous que leurs emplois soient additionnels. Des pourcentages considérables d'employeurs ont indiqué qu'ils auraient embauché (15,5 %) ou qu'ils auraient pu embaucher (3,2 %) ***tous*** les étudiants qu'ils ont embauché même sans la

subvention salariale. C'est au Québec qu'ils sont le plus susceptible d'avoir répondu ainsi, et en Colombie-Britannique qu'ils sont le moins susceptible d'avoir répondu ainsi. Des pourcentages considérables d'employeurs ont également indiqué qu'ils auraient embauché (5,2 %) ou qu'ils auraient pu embaucher (7,2 %) ***un certain nombre*** des étudiants qu'ils ont embauché, même sans la subvention salariale. Les employeurs de la Saskatchewan sont les plus susceptibles d'avoir répondu ainsi.

L'interprétation des données des tableaux 21 et 22 ci-dessus porte un peu à confusion. Afin de simplifier l'exercice, nous appliquons d'une part l'expression « effet additif minimum » à la proportion d'employeurs qui ont répondu « non » à la question : « Auriez-vous embauché un étudiant cet été sans le programme? » Nous appliquons d'autre part l'expression « effet additif maximum » sous la forme de fourchette. L' « effet additif maximum supérieur » équivaut à 100 p. 100 moins la proportion des employeurs qui ont répondu « oui (tous les étudiants) ». Par exemple, dans le cas de la Nouvelle-Écosse, cela signifie environ 82 p. 100 (100 % - 18,2 % = 81,8 %). L' « effet additif maximum inférieur » équivaut à l'effet additif maximum supérieur moins la proportion des employeurs qui ont dit « oui (un certain nombre d'étudiants) », ce qui, dans le cas de la Nouvelle-Écosse, signifie environ 77 p. 100 (81,8 % - 4,5 % = 77,3 %). Ces définitions nous permettent de construire le **tableau 23** ci-dessous qui illustre l'effet additif minimum et l'effet additif maximum du Canada et de chaque province.

Tableau 23 : Effet additif, au Canada et par province

Effet additif	Minimum	Maximum supérieur et inférieur
Canada	69	81 - 84
Terre-Neuve	74	84 - 84
Nouvelle-Écosse	68	77 - 82
Nouveau-Brunswick	71	76 - 85
Île-du-Prince-Édouard	64	78 - 84
Québec	66	72 - 77
Ontario	75	86 - 92
Manitoba	64	77 - 82
Saskatchewan	54	78 - 81
Alberta	63	76 - 86
Columbie-Britannique	81	91 - 94

Sur la base à la fois des minima et des maxima, l'effet additif global est le plus élevé en Colombie-Britannique, en Ontario et à Terre-Neuve, tandis qu'il est le moins élevé en Saskatchewan, au Québec et en Alberta. Mais il faut interpréter ces données avec prudence. Par exemple, le faible effet additif que présente la Saskatchewan peut découler de son agencement des secteurs. Il s'agit en effet de la province ayant embauché le moins d'étudiants dans le secteur sans but lucratif (où l'effet additif est le plus élevé), ayant embauché le plus d'étudiants dans le secteur public (où l'effet additif est faible) et ayant embauché beaucoup d'étudiants dans le secteur privé (où l'effet additif est le plus faible).

Bien qu'un certain nombre d'employeurs n'ont pas d'opinion à offrir, la plupart de ceux qui ont participé aux entrevues des répondants clés croient que tous les emplois seraient additionnels. Un employeur a toutefois dit que la compagnie aurait embauché d'autres étudiants sans subvention.

Bien que la plupart des officiels de DRHC croient que la majorité des emplois créés dans le cadre du Programme PCÉ « devraient être additionnel », un certain nombre ont exprimé des réserves à l'égard du secteur privé, particulièrement les grandes entreprises. Cette perception est appuyée dans une certaine mesure par le sondage des employeurs et par les participants (dont 46,1 % croient que leur emploi dans le cadre du Programme PCÉ dans le secteur privé aurait été créé sans subvention). Bien que presque tous les employés de DRHC croient que les emplois étaient additionnels dans le secteur sans but lucratif, plusieurs croient « avoir créé une dépendance ».

Un grand nombre des répondants clés croient que la dépendance est souvent liée au concept d'effet additif. Ils croient que plus longue est la période où un employeur reçoit du financement sans interruption, plus l'effet additif est susceptible de s'éroder. Cela peut se produire dans tous les secteurs, mais l'impact peut être plus lourd sur les secteurs sans but lucratif et public parce que les subventions sont relativement élevées et que le financement ininterrompu peut inciter les dits employeurs à ne pas chercher d'autres sources de financement (comme des campagnes de financement et des subventions). La dépendance serait diminuée en cas de roulement important des employeurs. Mais cela n'est pas le cas (la proportion de nouveaux employeurs est évaluée à moins de 5 % par année), surtout parce que les principaux efforts de promotion sont axés sur les employeurs antérieurs, à cause du manque de fonds et du désir de financer le plus de demandes possibles. Selon le personnel de DRHC, l'une des principales sources de plaintes des nouveaux employeurs potentiels du programme PCÉ est le fait qu'ils ne sont pas au courant de l'existence du programme.

Invités à indiquer si leur emploi aurait été offert à un étudiant au cours de l'été sans l'aide du programme, la majorité (56,9 %) des participants croient que leur emploi d'été était additionnel, tandis qu'un sur cinq (20,3 %) croit que non (22,8 % ne sont pas certains ou ne savent pas).

Tableau 24 : Pourcentage par province et par effet additif

	T.-N. 50	N.-É. 53	N.-B. 50	I.-P.-É. 50	Qué. 101	Ont. 101	Man. 50	Sask. 52	Alb. 50	C.-B. 101
Pensez-vous que cet emploi aurait été offert à un étudiant au cours de l'été sans l'aide du programme PCÉ?										
Oui	20,0 %	18,9 %	28,0 %	30,0 %	31,7 %	14,9 %	18,0 %	34,6 %	10,0 %	14,9 %
Non	58,0 %	62,3 %	42,0 %	54,0 %	52,5 %	68,3 %	60,0 %	36,5 %	66,0 %	68,3 %
N'est pas sûr / ne sait pas	22,0 %	18,9 %	30,0 %	16,0 %	15,8 %	16,8 %	22,0 %	28,8 %	24,0 %	16,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100,0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Comme l'illustre le **tableau 24**, les participants de l'Ontario (68,3 %), de la Colombie-Britannique (68,3 %) et de l'Alberta (66 %) sont les plus susceptibles de penser que leurs emplois étaient additionnels, ce que les participants de la Saskatchewan (36,5 %) et du Nouveau-Brunswick (42 %) sont les moins susceptibles de croire. Bien qu'un peu moins positifs, ces classements sont conformes à ceux des employeurs de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan (voir ci-dessus). L'Alberta occupe toutefois un rang élevé au classement des participants et un rang inférieur au classement des employeurs (bien que les proportions soient semblables).

3.2.2 Autres étudiants

Tel que mentionné précédemment, 62,7 p. 100 des employeurs sondés ont embauché un seul étudiant subventionné par le programme PCÉ. Dans 82,6 p. 100 de ces cas, c'est le seul étudiant qu'ils ont embauché. Ceci signifie que 51,8 p. 100 des employeurs sondés ont embauché aucun étudiant additionnel.

Les employeur de Terre-Neuve (70 %) sont les plus susceptibles d'avoir répondu ainsi, tandis que ceux de l'Alberta (30,1 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (40 %) sont les moins susceptibles d'avoir répondu ainsi.

Parmi les employeurs qui ont embauché au moins un autre étudiant en plus de celui ou ceux du programme PCÉ embauché(s) au cours de l'été, environ les deux tiers (64,9 %) ont obtenu de l'aide financière pour au moins un des autres étudiants embauchés. Cela est le plus susceptible d'avoir été le cas pour les employeurs du Nouveau-Brunswick (76,3 %) et du Québec (72,7 %), et le moins susceptible d'avoir été le cas pour les employeurs de la Saskatchewan (34,5 %) et du Manitoba (59,3 %).

3.2.3 Importance de la subvention

Hormis les employeurs qui ont dit qu'ils auraient embauché tous les étudiants qu'ils ont embauchés même sans la subvention salariale (quelque 15,5 %), presque la totalité (92,1 %) des employeurs de la tranche de 84,6 p. 100 qui restait ont indiqué que la subvention salariale était importante pour des raisons financières comme la mauvaise situation économique ou la faiblesse du financement.

Les employeurs répondants clés interviewés ont fait écho à ces observations en indiquant presque tous que ***les subventions salariales ont fortement influencé leur décision de participer*** au programme PCÉ (deux d'entre eux ont même dit qu'elles étaient d'une importance critique).

Les motifs financiers sont les plus importants en Ontario (95 %) et au Québec (94,1 %), et les moins importants au Manitoba (83,6 %). Les autres raisons pour lesquelles les subventions salariales revêtent de l'importance incluent : la nécessité de répondre aux besoins financiers des étudiants (5,7 %), l'emploi spécialement créé (3,1 %) et le besoin de compter sur quelque chose pour inciter l'étudiant à accepter l'emploi (2,7 %). Les employeurs croient également que la subvention salariale est importante pour compenser les facteurs suivants : le niveau plus faible d'expérience des étudiants (2,6 %), la supervision supplémentaire ou l'aide spéciale nécessaires (2,5 %), la formation requise (2,5 %) et le risque que comporte l'embauche d'un étudiant (0,9 %).

La plupart des employeurs interviewés ont fait état de la nécessité de compter sur des ressources supplémentaires pour effectuer des tâches qui n'auraient pas pu être réalisées autrement ou pour continuer d'offrir des services à leur clientèle, ou encore les augmenter. Si un certain nombre d'employeurs ont fait état d'un désir d'aider les étudiants (toujours moins d'employés pendant l'été en raison des vacances; bon pour l'image de marque de l'entreprise d'embaucher des étudiants), d'autres sont plus mercenaires (profiter d'une subvention qui leur est offerte).

Parmi les autres raisons évoquées, notons : a) c'est un aspect du programme de recrutement de l'organisation; b) l'amélioration du programme d'action positive. Un des répondants a fait état des raisons suivantes : a) beaucoup d'employés prennent leurs vacances l'été; b) participation à beaucoup de programmes dans la région; c) nouveau visage, nouvelles idées; d) aide additionnelle.

Par contraste, les points de vue des employés de DRHC à l'égard de l'importance de la subvention salariale sont variés. Les quelques employés à partager une opinion ***négative*** ont dit que: (1) la subvention n'est pas un incitatif tellement important pour le secteur privé parce que les grandes entreprises embaucheraient probablement des étudiants de toute façon (un grand nombre n'entre pas en communication avec nous); (2) pour ce qui est du secteur public, les municipalités peuvent se financer elles-mêmes, et peut-être aussi les universités; et, (3) cela accroît le bassin de financement pour les universités.

3.2.4 Déplacement

Une proportion aussi élevée que le tiers (33,3 %) des participants au programme PCÉ ont peut-être déplacé d'autres employés qui auraient remplacé des employés permanents en congé « régulier » (maternité, maladie, vacances d'été, etc.).

Il s'agit de la proportion invoquée par les employeurs du sondage qui ont dit que les étudiants du programme PCÉ ont enlevé de la pression aux employés ou ont remplacé ceux qui étaient en vacances. La proportion variait d'un maximum de 40 p. 100 en Saskatchewan à un minimum de 26 p. 100 à Terre-Neuve.

Presque tous les employeurs interviewés ont dit que l'étudiant du programme PCÉ n'a pas remplacé des travailleurs permanents, sauf pour faire du temps supplémentaire. Quelques-uns ont dit que cela a été le cas en partie. La plupart ont dit qu'ils n'auraient pu faire tout le travail sans la présence des étudiants (car il y a toujours moins d'employés pendant l'été). Un autre a dit qu'ils auraient été obligés de réduire les services. Certains ont dit que dans l'obligation de faire le travail, ils auraient été obligés d'embaucher quelqu'un à temps partiel ou de répartir la tâche entre les employés existants (augmentant ainsi la charge de travail et le temps supplémentaire).

Les employés de DRHC croient que les étudiants du programme PCÉ ne devraient pas remplacer les travailleurs permanents (principalement parce que cela crée des conflits syndicaux), affirmant cependant que cela se produit certainement peu dans la vraie vie.

3.2.5 En l'absence de subvention

Plus du tiers (36,1 %) des employeurs ont dit que le travail effectué par les étudiants du programme PCÉ aurait été remis ou n'aurait pas été fait s'ils n'avaient pu embaucher l'étudiant.

Si l'on compare les résultats provinciaux, ils sont assez constants, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (28 %) et de la Colombie-Britannique (53,1 %).

Les deux autres tiers des employeurs auraient fait effectuer le travail par des employés à temps plein (37,6 %) ou à temps partiel (7,4 %), par des bénévoles (7,5 %), en embauchant des employés d'une agence de placement (5,2 %), en sous-traitance (1,9 %) ou en embauchant moins d'étudiants (1,8 %). Environ 7,3 % ont dit que le travail avait été créé spécialement pour les étudiants.

Excluant les employeurs qui n'auraient pas embauché un étudiant si la subvention salariale n'avait pas été offerte (69 %), près des deux cinquièmes (37,2 %) des autres employeurs ont dit qu'ils n'auraient pas versé le même salaire à leur étudiant sans l'aide du programme PCÉ (on présume qu'ils les auraient payés moins). Cela se compare à près des trois cinquièmes (57,3 %) qui auraient versé le même salaire.

La proportion de ceux qui n'auraient pas payé le même salaire va d'un maximum de 61,8 p. 100 en Alberta et de 50 p. 100 en Saskatchewan, à un minimum de 0 p. 100 à Terre-Neuve et de 26,5 p. 100 au Québec.

3.2.6 Amélioration de l'effet additif

Comme nous l'avons déjà mentionné, le programme PCÉ comporte deux dimensions d'effet additif, soit l'effet additif de l'emploi créé et l'effet additif de la possibilité de carrière créée.

Admettant qu'un employeur puisse avoir créé un emploi sans le programme PCÉ, il a pu créer une possibilité de carrière différente grâce au programme PCÉ.

Un poste du programme PCÉ sera pleinement additionnel lorsque l'emploi créé et la possibilité de carrière offerte comportent tous les deux un effet additif. Le poste sera partiellement additonnel lorsque soit l'emploi créé, soit la possibilité de carrière offerte, comporte un effet additif. Le poste ne sera pas additionnel lorsque ni l'emploi, ni la possibilité de carrière offerte, ne comportent d'effet additif.

Tableau 25 : Employeurs selon l'effet additif et le nombre d'étudiants du programmes PCÉ

	Auriez-vous embauché un étudiant sans la subvention salariale?					
Nombre d'étudiants embauchés	Oui tous les étudiants	Peut-être tous	Oui un certain nombre d'étudiants	Peut-être un certain nombre	Non	Total (1000)
1 étudiant (627)	16,2 %	3,1 %	2,9 %	6,3 %	71,5 %	100 %
2 étudiants (213)	12,6 %	3,5 %	9,8 %	8,8 %	65,3 %	100 %
3 ou 4 étudiants (105)	15,8 %	3,8 %	6,1 %	8,9 %	65,5 %	100 %
5 à 10 étudiants (38)	14,1 %	2,9 %	5,7 %	8,4 %	68,9 %	100 %
Plus de 10 étudiants (15)	20,4 %	0,0 %	27,7 %	6,6 %	45,3 %	100 %
Ne sait pas / pas de réponse (1)	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %

Diminution de l'effet additif de l'emploi

i) Plus le nombre de postes à l'égard desquels l'employeur reçoit du financement est élevé, plus la composante d'effet additif de l'emploi diminue.

Plus du tiers (37,2 %) des employeurs ont embauché plus d'un étudiant par le biais du programme PCÉ.

Le **tableau 25** laisse croire d'une certaine façon que l'effet additif diminue à mesure qu'augmente le nombre d'étudiants du programme PCÉ embauchés par l'employeur. On constate par exemple une diminution de 25 p. 100 du nombre d'employeurs embauchant un seul étudiant qu'ils n'auraient pas embauché sans le programme, et du nombre d'employeurs embauchant plus de 10 étudiants.

ii) Plus longue est la période de financement ininterrompu de l'employeur, plus la composante d'effet additif de l'emploi diminue.

Cela est lié à la notion de dépendance traitée à la section 3.2.1. Comme nous l'avons déjà mentionné, un grand nombre des répondants clés interviewés croient que plus la période au cours de laquelle un employeur reçoit du financement est longue, moins il sera enclin à chercher d'autres sources de financement. Par conséquent, bien que l'emploi puisse quand même fournir une bonne expérience liée à la carrière, il est très possible qu'il aurait pu être financé d'une autre façon.

Dans le cadre du programme PCÉ, un peu moins de la moitié (45,7 %) des employeurs sondés et la totalité des employeurs répondants clés avaient déjà participé au programme PCÉ, certains pendant plus de 10 ans.

De plus, les employés de DRHC estiment que la proportion de nouveaux employeurs est inférieure à 5 p. 100 par année, principalement parce que les principaux efforts de promotion sont axés sur les employeurs qui ont déjà participé au programme PCÉ (en raison du manque de financement, à cause du désir de financer le plus de demandes possibles et à cause du retard de mise en oeuvre en raison de l'annonce tardive du programme). Considérant que le nombre d'employeurs qui reviennent est élevé, et supposant que l'effet de dépendance se produit à l'égard d'un certain nombre de ces employeurs, il est alors possible que l'effet additif soit réduit.

Diminution de l'effet additif de la possibilité de carrière

i) Plus le nombre de fois qu'un même employeur embauche la même personne pour faire le même travail augmente, plus la composante d'effet additif de la possibilité de carrière diminue.

Près du tiers (32,2 %) des participants ont travaillé pour le même employeur au cours de l'été 1995 et de l'été 1996 et les quatre cinquièmes (80,5 %) d'entre eux ont effectué le même travail au cours des deux années.

ii) Moins la tâche est précise, plus la composante d'effet additif de la possibilité de carrière diminue.

Autant les personnes clés que les participants croient que le travail avait tendance à être davantage lié à la carrière dans les cas où il y avait un titre de poste précis et des tâches définies. Pour l'illustrer, retournons au tableau 16. Selon les résultats du sondage des participants, 77,3 p. 100 des étudiants dont le titre de poste était « journalier » (soit environ 15 % de

tous les emplois), croient que cet emploi d'été n'était pas du tout lié à la carrière. Par ailleurs, 79,2 p. 100 des participants dont le titre de poste était « travailleur de garderie » (soit près de 7 % de tous les emplois) croient que le travail était très lié à la carrière. Cela semblerait appuyer le raisonnement voulant que la composante d'effet additif de la possibilité de carrière s'affaiblisse en fonction de l'imprécision de la définition du travail.

Ces données doivent toutefois être utilisées avec prudence puisque deux titres de postes semblables, soit Conseiller dans un camp de vacances et Moniteur de loisirs, ont été cotés de façon très différente par les étudiants. Par conséquent, même si cela n'est pas généralisé, dans certains cas, le travail moins défini laisse croire que la composante d'effet additif de la possibilité de carrière est affaiblie.

3.3 Efficacité du programme

Nous examinons ici comment le programme intègre les observations des employeurs, des participants et des répondants clés.

3.3.1 Annonce

Le programme PCÉ ne débute pas tant qu'il n'a pas été annoncé par le ministre, avec les budgets approuvés pour les programmes d'été. Les documents de DRHC indiquent qu'au cours de la dernière décennie, la date de cette annonce a été décalée d'environ trois mois (19 décembre en 1986, 9 février en 1990 et 12 mars en 1996).

Les employeurs et le personnel des bureaux régionaux ont présenté des observations sur la date tardive de l'annonce du ministre. Ils proposent qu'une annonce « régulière » soit faite, au plus tard une semaine ou deux avant la semaine de relâche, afin de faciliter la planification pour les entreprises et les étudiants. Les autres programmes de DRHC ne sont pas affectés par cela.

Il faut toutefois noter que la date de début des programmes ne peut pas être annoncée avant l'approbation des budgets des programmes.

Plus la date de l'annonce est tardive, moins les employeurs ont de temps pour préparer leurs demandes. Depuis 1986, la période entre la date de l'annonce et la date limite de présentation de la demande est passée de 13 semaines à seulement quatre en 1996 (ce qui est quand même mieux que trois semaines en 1993). Mais en réalité, les employeurs n'ont pas quatre semaines complètes à leur disposition parce que les employés des CRHC ont besoin d'une partie de cette période pour préparer les pochettes de demande, etc. Bien qu'ils effectuent du travail préparatoire, celui-ci est limité en raison des « changements de dernière minute » qui se produisent toujours. On a modifié par exemple la date limite de cette année, causant ainsi des problèmes à ceux qui s'étaient préparés en fonction de la date prévue.

Les clients se sont plaints du lancement tardif du programme. Le personnel des CRHC a indiqué à quel point il s'agissait d'une situation stressante et comment cela a nui à la crédibilité de DRHC.

Les employés des CRHC ont indiqué que le fait de ne pas savoir quand commencera le programme, le fait de ne pas savoir quelles modifications y seront apportées (le cas échéant) et l'existence des délais serrés pour la préparation des affectations budgétaires et l'acheminement des trousses de renseignements sont tous des éléments qui contribuent au stress. À cela, les employés ajoutent que le fait de ne pas savoir quand le programme débutera et de ne pas savoir s'il aura de nouveaux critères d'admissibilité et s'il sera axé autrement, nuit à leur crédibilité quand les employeurs appellent pour savoir quand ils peuvent présenter une demande.

Deux employeurs répondants clés interviewés ont présenté des commentaires sur la date tardive de l'annonce.

(a) « Le programme a été annoncé trop tard. Chaque année, je me tiens littéralement sur le bout de ma chaise en attendant une annonce. Les employeurs n'ont pas suffisamment de temps pour réagir parce que les étudiants s'informent sur les emplois d'été en janvier et ne peuvent pas se permettre d'attendre. Souvent, ils ont déjà un emploi avant même que le programme soit annoncé. Le programme au complet (l'annonce et la date limite de présentation de la demande) devrait être avancé d'un mois. De plus, je ne me rappelle pas d'une année où les formulaires de demande étaient prêts au moment de l'annonce (cette question doit également être adressée). J'ai dû livrer des formulaires de demande en main propre, garder une secrétaire prête à tout moment et communiquer sans cesse avec DRHC. » (*traduction libre*)

(b) « La date du début a été retardée et il n'y a pas eu d'avis à ce sujet, j'ai dû me renseigner moi-même. Cela a eu un impact dans les cas où des étudiants ont abandonné le projet pour lequel ils auraient été embauchés puisqu'il leur fallait quatre mois de travail plutôt que trois. Le Centre a été en mesure de les remplacer en faisant de la publicité sur les campus, mais les étudiants choisis à leur place n'étaient peut-être pas les meilleurs pour mener à bien le projet. Nous avons reporté environ cinq projets parce que le responsable ne s'en est pas occupé et n'a pas informé le Centre. »

Une revue de presse montre que seulement trois journaux ont couvert l'annonce ministérielle de 1996. Le *Winnipeg Free Press* et le *Halifax Chronicle Herald* en ont parlé le lendemain de l'annonce (ce qui a donné aux employeurs de ces villes suffisamment de temps pour présenter une demande), tandis que le *Toronto Star* a parlé du programme le 5 avril (une semaine avant la date limite de présentation des demandes). La couverture journalistique était seulement un peu mieux en 1995, alors que quatre journaux (le *Calgary Herald*, le *Globe and Mail*, le *Toronto Star* et le *Financial Post*) ont parlé du programme le lendemain de l'annonce. Le *Toronto Star* a également publié un article plus approfondi le 15 avril. Nous n'avons pas trouvé de couverture de l'annonce pour l'année 1994.

Il faut toutefois noter que le ministère effectue au printemps une campagne publicitaire dans tous les grands journaux.

3.3.2 Affectations budgétaires

L'administration centrale distribue les affectations budgétaires aux régions et celles-ci les distribuent aux CRHC. (La section 2.4.1 décrit comment ces affectations budgétaires sont générées.)

Le personnel de DRHC indique que les affectations budgétaires provenant de l'administration centrale n'arrivent jamais assez tôt.

3.3.3 Promotion

Les procédures de fonctionnement du programme comportent les approches de promotion suivantes :

1) Les activités de promotion de l'administration centrale sont comme suit :

   (a) Le ministre annonce le programme aux députés en les encourageant à en faire la promotion;

   (b) Il y a une annonce imprimée publiée à l'échelle nationale s'il y a lieu.

2) Les procédures de fonctionnement du programme recommandent des stratégies régionales et locales de promotion :

   (a) Qui veillent à ce que le financement soit distribué de façon appropriée dans toutes les régions géographiques, rurales ou urbaines, en fonction des priorités du marché de l'emploi national, régional et local;

   (b) Qui veillent à maintenir un agencement convenable d'employeurs des secteurs privé, public et sans but lucratif, selon les besoins du marché de l'emploi local et selon un agencement équitable des emplois pour les étudiants du secondaire et du post-secondaire;

   (c) Qui tiennent compte des priorités sociales suivantes: l'alcoolisme et la toxicomanie, l'éducation sur le sida, le crime en milieu urbain, l'environnement et l'alphabétisation;

   (d) Comportant des activités qui permettront d'embaucher des personnes handicapées, des membres des minorités visibles et des jeunes autochtones; et

   (e) Qui tiendront compte d'éléments comme les types d'industrie et le nombre de petits employeurs de la région.

La plupart des employés de DRHC n'effectuent aucune promotion officielle du programme PCÉ.

Ils n'ont pas vraiment besoin de vendre le programme puisque celui-ci tend à être dépassé par le nombre de demandes (parfois quatre fois plus de demandes que la valeur du financement offert) sans qu'il soit nécessaire d'en faire la promotion. La plupart des CRHC utilisent une

Tableau 26 : Comment les employeurs ont entendu parler du programme PCÉ par secteur

	Privé	Sans but lucratif	Public
Participation ou demande antérieure	34,7	52,6	44,7
Bureau du CRHC	20,4	15,2	22,9
Contacts d'affaires	15,5	11,4	11,0
Les médias	11,8	3,2	4,9
Tous les autres	17,6	17,6	16,5

liste d'envoi (liste des employeurs qui ont participé antérieurement au programme et d'autres qui ont exprimé l'intérêt d'y prendre part) pour distribuer les trousses de demande. De plus, certains employeurs entendent parler du programme par le bouche à oreille. Les employés disent toutefois qu'il serait possible de sensibiliser davantage de nouveaux employeurs potentiels.

Près de la moitié (45,7 %) des employeurs qui ont participé à l'étude ont entendu parler du programme PCÉ parce qu'ils y avaient déjà participé. Une autre tranche d'un cinquième (18,2 %) en ont entendu parler par l'entremise des CRHC.

Comme l'illustre le **tableau 26**, les employeurs de tous les secteurs sont plus susceptibles d'avoir entendu parler du programme parce qu'ils y avaient déjà participé. Les employeurs du secteur sans but lucratif sont toutefois les plus susceptibles d'avoir entendu parler du programme parce qu'ils avaient déjà présenté une demande ou parce qu'ils y avaient déjà participé. Les employeurs du secteur public sont les plus susceptibles d'avoir entendu parler du programme par les CRHC, tandis que ceux du secteur privé sont les plus susceptibles d'avoir entendu parler du programme par leurs contacts d'affaires ou les médias.

Fait intéressant, tous les employeurs répondants clés interviewés participent au programme depuis un certain nombre d'années (certains depuis 10 ans ou plus). À l'origine, certains avaient vu l'annonce dans les journaux, d'autres en ont pris connaissance par le bouche à oreille et d'autres ont été recrutés par DRHC. Ils ont presque tous reçu un avis de DRHC les informant de la tenue du programme pour l'année 1996.

Les contacts d'affaires (12,6 %), les médias (6,2 %) et leur député (2,3 %) sont les autres sources principales qui ont mis les employeurs au courant du programme. Leurs indices sont constants à l'échelle provinciale, mais le **tableau 27** illustre des différences géographiques intéressantes.

Tableau 27 : Comment les employeurs ont entendu parler du programme PCÉ

	T.-N.	N.-É.	N.-B.	Î.-P.-É.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
Bureau de DRHC	22,0 %	27,3 %	23,5 %	26,0 %	27,9 %	9,7 %	6,0 %	17,1 %	19,4 %	6,3 %
Participation ou demande antérieure	26,0 %	37,9 %	39,7 %	32,0 %	45,9 %	46,4 %	52,2 %	40,0 %	48,4 %	60,4 %
Contacts d'affaires	12,0 %	12,1 %	11,8 %	14,0 %	7,0 %	15,3 %	14,9 %	15,7 %	16,1 %	15,6 %
Par l'école, le collège ou l'université	2,0 %	1,5 %	1,5 %	2,0 %	1,2 %	4,1 %	3,0 %	0,0 %	2,2 %	2,1 %
Député	6,0 %	1,5 %	8,8 %	4,0 %	2,0 %	2,0 %	1,5 %	0,0 %	1,1 %	1,0 %
Les médias	10,0 %	1,5 %	4,4 %	8,0 %	5,7 %	11,2 %	1,5 %	12,9 %	0,0 %	3,1 %
Autre (catégorie composée de 10 autres types de réponse)	22,0 %	10,6 %	4,4 %	6,0 %	5,3 %	5,1 %	10,4 %	5,7 %	3,2 %	4,2 %
Ne sait pas	0,0 %	7,6 %	5,9 %	8,0 %	4,9 %	6,1 %	10,4 %	8,6 %	9,7 %	7,3 %
Total	(50) 100 %	(66) 100 %	(68) 100 %	(50) 100 %	(244) 100 %	(196) 100 %	(67) 100 %	(70) 100 %	(93) 100 %	(96) 100 %
Était-ce le moyen le plus efficace de vous rejoindre?										
Oui	75,7 %	83,3 %	86,5 %	86,7 %	90,8 %	64,5 %	64,0 %	63,9 %	74,4 %	64,5 %
Non	21,6 %	13,9 %	13,5 %	13,3 %	6,7 %	32,3 %	36,0 %	27,8 %	20,5 %	32,3 %
Ne sait pas / pas certain	2,7 %	2,8 %	0,0 %	0,0 %	2,5 %	3,2 %	0,0 %	8,3 %	5,1 %	3,2 %
Total	(37) 100 %	(36) 100 %	(37) 100 %	(30) 100 %	(120) 100 %	(93) 100 %	(25) 100 %	(36) 100 %	(39) 100 %	(31) 100 %

Par rapport à l'ouest, les employeurs du Canada Atlantique tendent à avoir entendu parler du programme davantage par l'entremise des CRHC (allant du minimum de 22 p. 100 à Terre-Neuve au maximum de 27,3 p. 100 en Nouvelle-Écosse) que parce qu'ils y avaient déjà participé (allant du minimum de 26 p. 100 à Terre-Neuve au maximum de 39,7 p. 100 au Nouveau-Brunswick) ou parce qu'ils avaient été mis au courant par les contacts d'affaires (allant d'environ 12 % à 14 %). Les proportions correspondantes pour les employeurs de l'ouest sont leur CRHC (allant du minimum de 6 % au Manitoba au maximum de 19,4 % en Alberta), la participation antérieure (allant du minimum de 40 p. 100 en Saskatchewan au maximum de 60,4 % en Colombie-Britannique) et les contacts d'affaires (allant d'environ 15 % à 16 %).

Les employeurs du Québec sont les moins susceptibles d'avoir entendu parler du programme par des contacts d'affaires (7 %). La participation antérieure (45,9 %) et les CRHC (27,9 %) sont comparativement plus importants. Les employeurs de l'Ontario sont parmi les moins susceptibles d'avoir entendu parler du programme par les CRHC (9,7 %), tandis que la participation antérieure (46,4 %) et les contacts d'affaires (15,3%) sont comparativement plus importants.

L'impact des médias est plus partagé. Les employeurs de la Saskatchewan (12,9 %), de l'Ontario (11,2 %) et de Terre-Neuve (10 %) sont les plus susceptibles d'avoir entendu parler du programme dans les médias, tandis que ceux de l'Alberta, du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse n'ont pratiquement rien appris du programme dans les médias.

Les députés du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve ont été plutôt actifs en ce qui a trait à la promotion du programme auprès des employeurs.

Bien que les trois quarts (76,6 %) des employeurs sondés disent que la façon dont ils ont entendu parler du programme était un moyen efficace de les rejoindre, ils sont un cinquième (20,4 %) à penser le contraire.

Les employeurs de cette tranche particulière de 20,4 p. 100 ont proposé des façons plus efficaces de les rejoindre. C'est ainsi que 47,3 p. 100 ont proposé le publipostage de DRHC, 21,2 p. 100 une meilleure publicité et 9,5 p. 100 un contact direct du CRHC (9,5 %).

Les employeurs de la Nouvelle-Écosse et du Québec sont plus susceptibles de penser qu'on les a rejoints efficacement (allant d'environ 83 % à 91 %), comparativement aux employeurs de Terre-Neuve et de l'Ontario (allant d'environ 64 % à 76 %).

3.3.4 Établissement de la demande

Une fois en possession de la trousse envoyée par le CRHC, les employeurs remplissent une demande de projet qu'ils présentent à leur CRHC local. Il ressort des documents de DRHC que les dates limites de présentation des demandes ont été repoussées de presque un mois au cours de la dernière décennie (du 8 mars en 1986 au 12 avril en 1996), surtout en raison de la date tardive de l'annonce ministérielle. Comme nous l'avons déjà mentionné, cela laisse moins de quatre semaines aux employeurs pour préparer leur demande.

En général, la plupart des employeurs répondants clés interviewés ont indiqué que le processus de demande était facile et ne leur a pas causé de problème.

Le **tableau 28** confirme cette affirmation — 86,1 p. 100 des employeurs du sondage sont très satisfaits de la facilité du processus de demande (contrairement à seulement 3,3 % qui sont très insatisfaits). Les employeurs de la Nouvelle-Écosse (90,9 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (90 %) ont affiché les indices de satisfaction les plus élevés, tandis que ceux de l'Ontario (82,2 %), de l'Alberta (82,8 %) et de la Colombie-Britannique (83,4 %) ont affiché les moins élevés.

Tableau 28 : Indice de satisfaction des employeurs à l'égard des services du programme PCÉ

	(4 ou 5)	Très insatisfait (1 ou 2)
La qualité globale des services offerts par le programme PCÉ	88,4 %	2,2 %
Les renseignements initiaux que vous avez reçus concernant le programme	82,6 %	4,7 %
La facilité du processus de demande	86,1 %	3,3 %
La rapidité du processus d'approbation de la demande	64,2 %	15,1 %
L'aide fournie par le personnel du CRHC	82,7 %	4,2 %
La méthode actuelle de versement de la subvention salariale aux employeurs	79,5 %	4,8 %

Presque tous les employeurs répondants clés interviewés ont été informés du programme par DRHC. La majorité n'ont donc pas eu de problème, principalement parce qu'ils étaient déjà au courant du programme. Plusieurs ont dit avoir eu besoin de seulement 10 à 20 minutes pour établir leur demande, en copiant celle de l'année précédente. Un certain nombre ont toutefois eu de la difficulté avec les dates limites et la date tardive de diffusion des renseignements. Ils ont indiqué que DRHC devrait diffuser les renseignements plus tôt pour leur donner le temps de planifier leurs programmes d'emploi d'été avant la date limite. Une observation fréquente a été: « Nous avons eu très peu de temps pour présenter notre demande ».

La plupart des employeurs répondants clés sont d'avis qu'ils ont obtenu un bon service (employés très attentifs et utiles, très impressionnants, pas de problème) de la part de leur CRHC.

L'un des employeurs a toutefois trouvé qu'il était irritant de communiquer avec quelqu'un de DRHC pour se renseigner sur le programme — il semble en effet que les numéros de téléphone ne soient pas toujours à jour. Il a été recommandé d'établir un numéro 1-800 pour le programme PCÉ. Un autre employeur a tenu des propos semblables à l'effet que « le gouvernement fédéral devrait faire en sorte que ses numéros de téléphone soient à jour — soit que personne ne réponde, soit qu'il s'agisse d'une boîte vocale ou que la ligne ne soit pas en service. »

Un autre employeur a dit que le personnel de DRHC était capable d'expliquer le programme sans toutefois pouvoir fournir de dates. Le facteur temps est particulièrement crucial pour les employeurs, qui ont besoin de temps pour sélectionner les candidats convenablement.

Deux employeurs voulaient savoir comment DRHC effectuait la sélection des demandes, car ils souhaitaient avoir de meilleures chances d'obtenir plus de financement.

La plupart des employeurs répondants clés n'ont pas fait état de problème avec les formulaires. Un employeur a même dit que les formulaires s'améliorent car ils sont maintenant plus courts et moins nombreux.

Cela a été confirmé par le sondage des employeurs, dont 82,6 p. 100 ont dit qu'ils étaient très satisfaits (comparativement à 4,7 % qui étaient très insatisfaits) des renseignements initiaux qu'ils avaient obtenus à l'égard du programme (voir le **tableau 28**). Les employeurs de Terre-Neuve (94 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (94 %) ont affiché les indices de satisfaction les plus élevés, tandis que ceux de la Nouvelle-Écosse (77,3 %) et de l'Ontario (79,1 %) ont affiché les moins élevés.

Cependant, un des employeurs répondants clés a proposé de refaire les formulaires (ils sont trop longs et mal disposés, mais les renseignements requis sont corrects). Cette proposition a été plus ou moins reprise dans le sondage des employeurs, où 3,5 p. 100 souhaitaient l'amélioration des formulaires, 2,8 p. 100 souhaitaient plus de clarté et de simplicité des règles et 1,7 p. 100 souhaitait l'amélioration de la documentation du programme.

Les employés de DRHC sont peut-être plus affectés que les employeurs par la diffusion tardive des renseignements sur le programme.

Les employés croient que la variabilité de la date de l'annonce et des dates limites, et la date tardive de diffusion des renseignements, diminuent la qualité des services qu'ils offrent aux employeurs. Un gestionnaire a dit : « Le retard nuit aux étudiants en diminuant leur période de contribution. » Comme l'annonce publique précède la diffusion des renseignements, les employés ont de la difficulté à répondre aux questions. Les employeurs se plaignent des retards. Un autre employé a indiqué avec résignation que rien n'avait vraiment changé depuis l'année précédente, que tout est toujours en retard et que les employés s'y attendent donc.

Cependant, la majorité des employés ont admis que même si les renseignements et autres aspects connexes sont en retard, la situation est meilleure cette année que les années précédentes.

Ils ont cependant remarqué des erreurs de frappe sur les disquettes de renseignements, notant aussi que les renseignements en anglais précèdent ceux qui sont en français (trop tard pour changer quelque chose) et que les procédures de fonctionnement du programme (Chapitre 26 du manuel des politiques) sont périmées et suscitent par conséquent de la confusion (par exemple, l'inadmissibilité des membres de la famille immédiate [Section 26,29, article 2.b] a été contestée avec succès devant les tribunaux).

3.3.5 Évaluation de la demande

Les employés du CRHC évaluent chacune des demandes conformément aux besoins locaux et régionaux et selon les critères établis (voir les détails à la section 1.1). Suite à la réception des demandes, les employés du CRHC élaborent et présentent une liste de recommandations

aux députés de la circonscription pour fins d'examen et de recommandation. Suite à l'examen du député, la liste de recommandations est réacheminée au CRHC approprié aux fins de l'approbation du gestionnaire et de la signature des ententes. Les députés peuvent signaler leur désaccord au ministre le cas échéant.

La durée du processus d'approbation est ce qui a causé le plus de préoccupations chez les employeurs quant à l'administration du programme.

Le **tableau 28** illustre que cela constituait l'aspect le plus insatisfaisant du programme dont la prestation et l'acceptation sont d'autre part satisfaisantes. Seulement 64,2 p. 100 des employeurs du sondage ont attribué un indice élevé à cet aspect, comparativement à 15,1 p. 100 qui lui ont attribué un indice peu élevé. Les employeurs de l'Île-du-Prince-Édouard (84 %) et du Manitoba (77,6 %) ont été les plus satisfaits des délais d'attente reliés au programme, tandis que ceux de l'Ontario (50 %) et de la Colombie-Britannique (52,1 %) ont été les moins satisfaits.

La principale suggestion des employeurs en vue d'améliorer le programme consistait à réduire le temps nécessaire à l'approbation de la demande. Plus d'un cinquième (21,5 %) ont fait état de cette préoccupation et 6 p. 100 croient que les entreprises devraient avoir le droit de présenter leurs demandes plus tôt.

Les employeurs répondants clés interviewés ont exprimé diverses opinions quant au traitement efficace des demandes. Plusieurs n'étaient pas certains de connaître le moment où leurs demandes ont été approuvées. D'autres ont affirmé avoir été coincés par le temps. Certains ont dit que le délai entre la date limite de présentation des demandes et la date d'attribution des contrats est trop long, ce qui a particulièrement été le cas l'an dernier.

La plupart des employeurs répondants clés ont dit avoir été avisés suffisamment tôt pour pouvoir recruter les participants tel que prévu.

Des commentaires typiques sont :

(a) Cette année, oui. Nous avons eu deux semaines et demie pour trouver un étudiant, par rapport à seulement deux jours l'an dernier.

(b) Habituellement, DRHC nous informe suffisamment tôt pour nous permettre de recruter les participants à temps. Mais pas toujours. Nous avons su le vendredi qu'un projet de 12 semaines était approuvé, ce qui obligeait à embaucher le lundi suivant.

Un grand nombre d'employeurs ont toutefois connu des retards qui leur ont causé de la difficulté à recruter des étudiants, en leur faisant perdre par exemple les meilleurs candidats pour l'emploi.

Les commentaires les plus fréquents ont porté sur les retards obligeant les étudiants qui avaient déjà postulé à accepter un autre emploi. On a également affirmé souvent qu'il n'était pas possible de respecter les dates de début.

Deux employeurs ont proposé que l'annonce soit faite plus tôt pour le bénéfice des étudiants. Un autre croit que le CRHC devrait indiquer les raisons pour lesquelles les projets ne sont pas financés. « Notre demande n'est pas toujours acceptée et nous n'avons pas d'explication nous indiquant pourquoi. Nous sommes en contact avec d'autres garderies et il nous est arrivé de ne pas être accepté tandis qu'une autre garderie obtenait deux postes. Ils effectuent le même travail que nous et ont les mêmes types de clients, bref, ils sont dans la moyenne. Cela ne semble pas juste. »

Les préoccupations des employeurs quant aux périodes d'attente reflètent celles des employés du programme.

Ceux-ci ont indiqué que la période de traitement des demandes était très intense.

La plupart des employés essaient de financer le plus de demandes possibles.

Pour ce faire, ils peuvent réduire le financement demandé - habituellement le nombre de participants par demande. Certains réduisent le nombre de semaines par participant, mais pas trop afin de ne pas affecter la qualité du placement.

Très peu de demandes ont été refusées. Les raisons des refus sont notamment : a) le genre de travail offert (travail non lié à la carrière, comme remplir des enveloppes, bien que ce genre de travail puisse être financé dans certaines régions qui n'ont pas d'autre travail à offrir); b) la proposition ne semble pas constituer une relation employeur-employé; c) le travail à commission; et d) le mauvais dossier de l'employeur (mauvaises expériences antérieures).

Très peu de demandes approuvées ne sont pas mises en oeuvre par les employeurs.

Les employés de DRHC estiment qu'entre 0 p. 100 et 10 p. 100 des demandes approuvées ne sont pas mises en oeuvre. Les annulations se produisent principalement dans le secteur privé, habituellement à cause d'un ralentissement des affaires. Certaines demandes approuvées ne sont pas mises en oeuvre parce que l'employeur ne peut pas embaucher l'étudiant particulier qu'il souhaite ou un étudiant avec les compétences particulières qu'il recherche (par exemple, des étudiants en sciences pharmaceutiques en régions rurales). Certaines régions présentent un engagement excédentaire (par rapport à leur budget) pour couvrir les cas de péremption et les demandes approuvées qui ne sont pas mises en oeuvre par les employeurs.

3.3.6 Recrutement des participants

Bien que les employeurs soient encouragés à recourir aux services des CRHC étudiants, ils choisissent parfois l'étudiant qu'ils désirent sans l'aide de DRHC. Les bureaux des CRHC-É établissent un répertoire des étudiants et des employeurs admissibles afin de combler les postes offerts avec les bons candidats.

Certains bureaux locaux ont recours aux services des CRHC étudiants à des fins de promotion et de contrôle, ce qui inclut le sondage de 20 p. 100 des participants (20 % constitue le nombre d'employeurs à faible risque que les représentants du CRHC doivent visiter pour des fins d'inspection et de vérification).

Environ deux cinquièmes (40,4 %) des employeurs ont eu recours aux CRHC étudiants en vue d'embaucher un étudiant et une petite proportion (2,8 %) croient que le processus de sélection des étudiants devrait être amélioré.

Par ailleurs, seulement 12,6 p. 100 des participants ont indiqué qu'ils ont pris connaissance de leur emploi sur un tableau d'affichage dans un CRHC étudiants (6,9 %) ou ont été présentés (5,7 %) par un CRHC étudiants.

Une autre tranche de 5,5 p. 100 des participants ont indiqué qu'ils ont pris connaissance de leur emploi sur une tableau d'affichage d'un CRHC régulier (2,8 %) ou qu'ils ont été présentés (2,7 %) par un CRHC. La plupart des participants ont indiqué avoir trouvé leur emploi par l'entremise d'amis ou de parents (34,5 %), ou d'employeurs (25 %).

Les CRHC étaient le véhicule particulier de recrutement le plus important pour les employeurs. La seconde source la plus importante est l'initiative des participants - chez 17,9 p. 100 des employeurs, les étudiants ont proposé directement leurs services. Seulement un dixième (10,5 %) des employeurs ont éprouvé de la difficulté à embaucher des étudiants dotés de la formation ou de la scolarité (généralement les bonnes compétences) nécessaires pour combler le poste.

Le **tableau 29** illustre que les employeurs ont utilisé davantage le CRHC étudiants à l'Île-du-Prince-Édouard (56 %) et en Ontario (50 %). Les CRHC-É ont été utilisés le moins dans les Prairies (allant d'un minimum de 22,9 % en Saskatchewan à un maximum de 28 % en Alberta). Les étudiants ont en général fait preuve de plus d'initiative dans les provinces de l'Atlantique (à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard avec seulement 12 %) - allant d'un minimum de 21,2 p. 100 en Nouvelle-Écosse à un maximum de 33,8 p. 100 au Nouveau-Brunswick, comparativement au reste du Canada (allant d'un minimum de 6,5 % en Alberta à un maximum de 20 % en Saskatchewan).

Environ le tiers des employeurs répondants clés ont dit avoir eu recours aux services d'un CRHC étudiants et se disent satisfaits des candidats qu'ils ont embauchés. Cependant, la plupart n'ont pas utilisé les services CRHC. Ils ont plutôt eu recours à leur propre réseau de contacts (les superviseurs connaissent des gens, embauchent les étudiants des années antérieures, ils ont quelqu'un en tête, ils s'adressent aux universités, ils font appel aux gens qu'ils connaissent, il y a toujours des étudiants qui cherchent du travail, ils aiment embaucher des gens de la place).

Tableau 29 : Méthodes utilisées par les employeurs pour trouver l'étudiant ou les étudiants qu'ils ont embauché(s) dans le cadre du programme

	T.-N. (50)	N.-É. (66)	N.-B. (68)	Î.-P.-É. (50)	Qué. (244)	Ont. (196)	Man. (67)	Sask. (70)	Alb. (93)	C.-B. (96)
CRCH pour étudiants	40,0 %	45,5 %	36,8 %	56,0 %	46,7 %	50,0 %	26,9 %	22,9 %	28,0 %	33,3 %
Demande directe de l'étudiant à l'entreprise	24,0 %	21,2 %	33,8 %	12,0 %	18,9 %	15,8 %	11,9 %	20,0 %	6,5 %	18,8 %
Réponse à notre annonce dans le journal	16,0 %	10,6 %	8,8 %	0 %	9,8 %	17,3 %	14,9 %	24,3 %	28,0 %	10,4 %
Par l'entremise de l'école, du collège ou de l'université	4,0 %	6,1 %	7,4 %	8,0 %	14,3 %	10,2 %	26,9 %	12,9 %	26,9 %	14,6 %
Connaissait déjà l'étudiant	16,0 %	10,6 %	7,4 %	10,0 %	12,3 %	7,7 %	10,4 %	12,9 %	10,8 %	9,4 %
Ami / parent	2,0 %	10,6 %	8,8 %	14,0 %	1,6 %	7,7 %	9,0 %	10,0 %	8,6 %	6,3 %
Autre (catégorie composée de 10 autres types de réponse)	8,0 %	3,0 %	11,8 %	0 %	2,9 %	6,1 %	11,9 %	0 %	3,2 %	10,4 %
Contact d'affaires	2,0 %	1,5 %	0 %	4,0 %	4,5 %	9,7 %	6,0 %	0 %	6,5 %	8,3 %
L'étudiant avait déjà travaillé pour l'entreprise	4,0 %	4,5 %	10,3 %	4,0 %	3,3 %	3,1 %	7,5 %	2,9 %	7,5 %	4,2 %
Babillards de l'église ou communautaire	12,0 %	0 %	5,9 %	4,0 %	2,9 %	1,0 %	0 %	4,3 %	4,3 %	3,1 %
Recrutement sur le campus	0 %	1,5 %	1,5 %	0 %	1,2 %	3,1 %	1,5 %	2,9 %	3,2 %	3,1 %
Ne sait pas	0 %	3,0 %	1,5 %	0 %	1,2 %	2,6 %	0 %	2,9 %	0 %	0 %

Nota : L'addition des colonnes de pourcentage ne totalise pas 100 p. 100 en raison des réponses multiples.

Les employés de DRHC croient que si les employeurs sont encouragés à utiliser leurs services, peu le font car cela n'est pas obligatoire. Toutefois, les employés croient que les employeurs qui ont eu recours à leurs services en ont généralement conservé une impression favorable. Ils croient que les CRHC sont responsable de jusqu'à concurrence de 50 p. 100 des placements dans le cadre du programme.

Les participants sont très au courant du programme (78 %) et du fait que leur emploi soit financé par le gouvernement fédéral (85,3 %).

Cependant, cette réponse peut être biaisée par le fait que le programme était mentionné dans l'introduction du sondage. Ce niveau de sensibilisation est contraire aux impressions de certains employés de DRHC.

En général, les participants du Québec sont les plus au courant **à la fois** du programme (89,1 %, l'indice le plus élevé) et du financement de leur emploi par le gouvernement fédéral (92,1 %). Les participants du Nouveau-Brunswick ont tendance à être les moins au courant du programme et du financement gouvernemental (72 % et 80 % respectivement.) La sensibilisation au programme est la moins élevée en Alberta (64 %). Les participants de la Colombie-Britannique (94,1 %), de la Nouvelle-Écosse (92,5 %) et de la Saskatchewan (92,3 %) sont les plus au courant du financement de leur emploi par le gouvernement fédéral, tandis que les participants de Terre-Neuve (78 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (80 %) sont les moins au courant.

Bien qu'une proportion considérable (85 %) des employeurs sondés recherchaient des compétences ou des connaissances particulières pour combler le poste de l'étudiant lorsqu'ils ont rédigé leur demande, moins des quatre cinquièmes (38 %) avaient identifié un étudiant en particulier.

Les employeurs de l'Alberta (92,5 %), de l'Ontario (92,3 %) et de la Colombie-Britannique (91,7 %) sont les plus susceptibles d'avoir recherché des compétences ou des connaissances particulières, tandis que les employeurs de Terre-Neuve (72 %), du Manitoba (73,1 %) et de la Saskatchewan (75,7 %) sont les moins susceptibles d'avoir agi ainsi.

Les employeurs du Québec (44,3 %), de la Saskatchewan (41,4 %) et de la Nouvelle-Écosse (40,9 %) sont les plus susceptibles d'avoir identifié un étudiant en particulier, tandis que les moins susceptibles de l'avoir fait sont les employeurs de Terre-Neuve (32 %), du Manitoba (32,8 %), de l'Ontario (33,2 %) et de l'Alberta (33,3 %).

Juste un peu plus d'un employeur sur dix (10,5 %) a eu de la difficulté à embaucher des étudiants dotés de la formation ou de la scolarité requises pour combler les postes.

La principale raison (67,6 %) invoquée pour expliquer les difficultés des employeurs est le fait que les candidats n'étaient pas dotés des compétences requises. Les employeurs ont également indiqué que trop peu d'étudiants étaient disponibles dans la région (16,1 %) et que les candidats ne possédaient pas les compétences ou les qualités personnelles nécessaires à l'emploi (10,7 %).

Les employeurs de la Saskatchewan (18,6 %), de l'Alberta (14,1 %) et de la Nouvelle-Écosse (13,6 %) ont eu le plus de difficulté à trouver des étudiants ayant la formation ou les antécédents nécessaires pour combler les postes, tandis que les employeurs du Nouveau-Brunswick (5,9 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (6 %) sont ceux qui ont eu le moins de

difficulté. Cela peut s'expliquer par l'efficacité des CRHC étudiants à aider les employeurs à trouver les étudiants (les employeurs ont le plus utilisé les services des CRHC dans ces provinces et affichent également l'un des indices les plus élevés de satisfaction globale à l'égard des services obtenus).

Presque la totalité (93,5 %) des employeurs sondés croient fortement (cote de 4 ou 5) que l'étudiant qu'ils ont embauché a rencontré leurs attentes à l'égard de ses compétences. Seulement une fraction (2,8 %) ont indiqué que ce n'était pas le cas (cote de 1 ou 2).

Les employeurs du Québec (93 %), du Nouveau-Brunswick (92,7 %) et de l'Alberta (92,5 %) sont le plus fortement de cet avis, tandis que ceux de Terre-Neuve (82 %), du Manitoba (85 %) et de la Nouvelle-Écosse (86,3 %) sont le moins fortement de cet avis.

3.3.7 Coûts d'administration pour l'employeur

Les employeurs n'ont pas eu à défrayer de coûts d'administration considérables liés au processus de subvention salariale en vigueur.

Un grand nombre d'employeurs répondants clés interviewés ont dit avoir déboursé seulement les coûts normaux liés à l'embauche d'un employé, à la présentation de la demande et à l'administration du programme. Ils ont ajouté que les coûts d'administration étaient minimaux. Les employés du DRHC l'ont confirmé.

Presque tous (85,4 %) les employeurs ont dispensé une certaine formation à leur étudiant du programme PCÉ.

Dans presque la moitié (49,5 %) des cas, il s'agissait de formation en milieu de travail, d'encadrement ou de mentorat. Dans un proportion quasi égale (42,3 %), les étudiants ont reçu une formation formelle en milieu de travail. Un autre quart (24,3 %) ont dispensé de l'orientation ou de la formation préparatoire tandis que moins d'un dixième (8,4 %) ont dispensé une formation formelle à l'extérieur du milieu de travail. Par ailleurs, seulement le quart (25,6 %) des participants ont indiqué avoir reçu une formation formelle. (Ces catégories totalisent plus de 100 % puisque certains employeurs ont dispensé plus d'un type de formation à leurs étudiants du programme PCÉ.)

Un grand nombre d'employeurs répondants clés interviewés ont indiqué avoir dispensé une certaine forme d'orientation, soit l'orientation normalement offerte aux nouveaux employés d'une entreprise (p. ex. le type de clients, les activités de l'organisation et les secteurs avec lesquels ils vont travailler).

Tableau 30 : Formation dispensée aux étudiants

	T.-N. (50)	N.-É. (66)	N.-B. (68)	Î.-P.-É. (50)	Que. (244)	Ont. (196)	Man. (67)	Sask. (70)	Alb. (93)	C.-B. (96)
Oui	68,0 %	87,9 %	89,7 %	88,0 %	75,0 %	93,4 %	80,6 %	85,7 %	92,5 %	94,8 %
Non	32,0 %	10,6 %	7,4 %	12,0 %	25,0 %	6,6 %	19,4 %	14,3 %	7,5 %	5,2 %
Ne sait pas / pas certain	0 %	1,5 %	2,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 31 : Genre de formation dispensée aux étudiants

	T.-N. (34)	N.-É. (58)	N.-B. (61)	Î.-P.-É. (44)	Que. (183)	Ont. (183)	Man. (54)	Sask. (60)	Alb. (86)	C.-B. (91)
Formation en milieu de travail, encadrement ou mentorat	52,9 %	51,7 %	70,5 %	29,5 %	11,5 %	68,3 %	66,7 %	55,0 %	54,7 %	57,1 %
Formation sur place	11,8 %	44,8 %	31,1 %	65,9 %	66,1 %	30,6 %	16,7 %	36,7 %	47,7 %	42,9 %
Orientation ou formation préparatoire	44,1 %	22,4 %	31,1 %	11,4 %	12,0 %	38,3 %	38,9 %	15,0 %	15,1 %	18,7 %
Formation formelle à l'extérieur du milieu de travail	0 %	8,6 %	3,3 %	18,2 %	21,3 %	2,2 %	1,9 %	6,7 %	2,3 %	9,9 %
Ne sait pas	2,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,9 %	0 %	0 %	0 %
Aucune	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,2 %	0 %

Nota : Les colonnes ne totalisent pas 100 p. 100 en raison des réponses multiples.

D'autres employeurs ont dit avoir dispensé une formation minimale (les étudiants possédaient déjà les compétences de base, toujours un superviseur à proximité) ou aucune formation (étudiants embauchés pour effectuer des tâches très simples de journalier). Certains ont dispensé de la formation seulement au travail. Seulement quelques employeurs ont dispensé une formation poussée. Certains employeurs ont dit qu'ils considèrent les coûts de formation comme un investissement.

Le **tableau 30** illustre que les employeurs de Terre-Neuve (68 %) et du Québec (75 %) sont les moins susceptibles d'avoir dispensé quelque formation que ce soit, tandis que ceux de la Colombie-Britannique (94,8 %), de l'Ontario (93,4 %) et de l'Alberta (92,5 %) sont les plus susceptibles d'en avoir dispensé. Comme l'illustre le **tableau 31**, le type de formation dispensé par les employeurs varie énormément d'une province à l'autre.

3.3.8 Contrôle

Depuis 1988, le ministère a adopté une formule plus flexible et individuelle de contrôle des ententes. Selon le concept de l'évaluation du risque, la formule en question permet aux personnes responsables de l'administration des ententes de contribution, de planifier des ententes de contrôle individuelle en évaluant les facteurs susceptibles de causer des problèmes. Un plan de contrôle est ensuite taillé sur mesure. Les facteurs pris en considération dans l'élaboration d'un plan de contrôle des ententes sont notamment le coût de l'entente, sa complexité, l'emplacement de l'activité, le nombre de participants, l'expérience de l'employeur ou du coordonnateur en matière de gestion des ententes, les rapports antérieurs du ministère avec l'employeur ou le coordonnateur, le profil public de l'entente et la durée de celle-ci.

Bien que le contrôle sur place soit la meilleure option, on peut utiliser d'autres méthodes comme les communications téléphoniques, les visites de l'employeur ou du coordonnateur aux CRHC ou le contact avec l'employeur ou le coordonnateur à la fin de l'entente.

Dans le cas des ententes à faible risque et d'une valeur inférieure à 15 000 $, une entente sur cinq (20 %) est généralement contrôlée par l'entremise d'une visite des lieux.

Dans le cas des ententes qui ne feront pas l'objet de visites, les activités de contrôle consistent au moins à s'assurer que les aspects fondamentaux de l'entente sont respectés, notamment : des étudiants doivent avoir été embauchés, ils doivent être payés selon le montant indiqué dans l'entente et ils doivent effectuer le travail décrit dans l'entente.

Les représentants des CRHC doivent visiter 20 p. 100 des employeurs à des fins d'inspection et de vérification des livres et des dossiers, et pour surveiller la qualité de l'expérience.

Invités à indiquer le pourcentage des ententes du programme PCÉ contrôlées dans leur région, les répondants des régions ont fourni des chiffres se situant entre 10 p. 100 et 100 p. 100.

Certains contrôlent des employeurs à « risque élevé », soit ceux qui suscitent des préoccupations (à l'égard desquels des plaintes peuvent avoir été formulées), ainsi que les nouveaux employeurs afin de s'assurer qu'ils ne commettent pas d'erreurs.

Le contrôle sert également à régler des problèmes (comme le remplacement de travailleurs syndiqués, ce qui est rare), on vérifie les préoccupations liées à la santé et à la sécurité au travail et on conseille les participants (s'il y a lieu). Toutefois, il y a peu de problèmes et ceux-ci sont relativement mineurs.

En général, les régions utilisent des systèmes de contrôle simples (sur papier) plutôt que des systèmes d'information informatisés.

Deux des employeurs répondants clés interviewés ont fait des observations sur le contrôle. L'une s'est dite impressionnée par les visites de contrôle en milieu de travail tandis que l'autre a mis en doute la valeur du contrôle du programme.

Seulement une fraction (3,3 %) des participants ont fait état d'un taux horaire inférieur au salaire minimum des adultes de leur province. La plupart de ces cas étaient en Ontario (proportion de 9,9 %).

3.3.9 Paiement des réclamations

Dans les 30 jours suivant la fin d'une entente, les employeurs présentent une réclamation afin d'obtenir le reste de leurs contributions.

La plupart des employeurs (79,5 %) sont très satisfaits (cote de 4 ou 5) de la méthode courante de paiement de la subvention salariale aux employeurs.

Comme l'illustre le **tableau 28**, seulement une fraction (4,8 %) de ceux-ci sont très insatisfaits (cote de 1 ou 2).

Les personnes répondants clés partagent cet avis.

Invités à indiquer si la méthode de prestation des subventions salariales devrait être changée (p. ex. le versement d'un montant forfaitaire à la fin de l'emploi du participant, réduisant ainsi les procédures administratives), la plupart des employés de DRHC ont dit « Non ». Ils disent ne pas vouloir payer les participants parce que cela serait un cauchemar administratif. Ils ont également souligné que le changement s'applique véritablement aux employeurs sans but lucratif seulement. « Le problème se produit seulement lorsque ces employeurs ne dépensent pas toute leur avance, et cela se produit très peu souvent. » Une opinion contraire a été émise par un employé à l'effet que le programme « Perspectives-Jeunesse » remet la moitié de la somme aux employeurs au début et le reste à la fin. « Cela nous donne un peu plus de contrôle et nous fait mieux paraître sur le plan des affaires. Les entreprises aiment cela et un grand nombre d'entre elles ont les mêmes problèmes de liquidité que les organisations sans but lucratif. Alors, pourquoi tout le monde ne devrait-il pas être admissible à une avance de fonds? »

En général, les employeurs répondants clés interviewés étaient satisfaits de la méthode en vigueur. Ceux qui ont reçu une avance de fonds ont dit que cela était très utile et l'un deux préférerait recevoir tout l'argent au début de l'été (bien que la formule actuelle soit correcte). Ceux qui ont été payés à la fin disent que cela a entraîné moins de travail pour l'entreprise (limiter la paperasse). Toutefois, deux d'entre eux ont dit qu'une avance de fonds serait utile. Un autre aimerait une date de facturation plus tardive tandis qu'un autre a proposé un mode de paiement en deux portions. Comme l'illustre le **tableau 28**, le sondage des employeurs a confirmé que les employeurs étaient en général très satisfaits (79,5 %) de la méthode de versement des subventions salariales en vigueur.

3.3.10 Rôles et responsabilités

Les répondants clés — employeurs et employés de DRHC — ont indiqué que les rôles et les responsabilités des divers intervenants de DRHC étaient clairement compris.

Le programme fonctionne depuis 1985. Les employeurs et les employés de DRHC le connaissent bien.

La seule source de confusion survenue cette année a été l'élargissement du programme pour qu'il englobe Industrie Canada, Patrimoine Canada et Affaires indiennes et du Nord canadien. « Il faudra faire mieux en cas de poursuite ou d'élargissement du programme. » Certains employés de DRHC ont indiqué que certains employeurs sont confus en raison de l'élargissement du programme à trois autres ministères.

Les changements de nom au fil des ans ont porté à confusion.

Beaucoup d'employeurs considèrent encore que le programme s'appelle EÉET ou Défi, lesquels sont des noms qu'a portés par le programme dans le passé.

Les employés de DRHC ont indiqué qu'il règne une certaine confusion chez les députés en ce qui a trait à leur rôle.

Le rôle principal des députés consiste à examiner les projets susceptibles d'être financés. Les employés ont recommandé de mieux informer les députés.

En général, les employeurs traitent avec les agents de projets des CRHC. La plupart estiment avoir reçu du très bon service (employés très intéressés et très informés, pas de problème, très impressionnant).

Toutefois, un employeur a trouvé qu'il était irritant de communiquer avec DRHC pour se renseigner sur le programme puisqu'il semble que les numéros de téléphone ne soient pas toujours à jour. Il a été recommandé d'avoir un numéro 1-800 pour le programme PCÉ.

Un autre employeur a dit que les employés de DRHC connaissaient bien le programme mais n'étaient pas en mesure de préciser les dates limites. Le facteur temps est cependant particulièrement crucial puisqu'il faut du temps pour sélectionner les candidats convenablement.

Deux employeurs voulaient savoir comment DRHC effectuait la sélection car ils souhaitaient avoir de meilleures chances d'obtenir plus de financement.

Les régions donnent très peu de renseignements à l'administration centrale et fournissent très peu de rapports sur le programme PCÉ.

Il n'y a pas d'exigence formelle et les employés se contentent de répondre aux demandes de renseignements de l'administration centrale. Elles ont été nombreuses au cours de l'été, particulièrement en ce qui concerne les circonscriptions. L'administration centrale peut consulter les bases de données.

Un employé a indiqué qu'il se produit très peu d'échange de renseignements entre les régions, au sujet par exemple de ce qui a bien fonctionné, ou des problèmes et anomalies. Le partage de renseignements est informel.

En général, ni les employeurs ni le personnel de DRHC ne croient que le programme PCÉ constitue un partenariat réunissant le gouvernement et les employeurs.

Les employés de DRHC considèrent que les deux parties bénéficient d'un « partenariat » financier où le gouvernement fournit du financement et que l'employeur donne de l'emploi à un jeune (présumément). Mais cela tient plus d'un contrat que d'un partenariat. « Expérience Canada est un partenariat — ce n'est pas le cas du programme PCÉ ». Un employé a fait une mise en garde contre la dépendance créée par le programme.

Si la plupart des employeurs croient qu'il n'existe pas de partenariat réel dans le cadre du programme, un grand nombre entretiennent des rapports de longue date avec DRHC, ce dont la collectivité bénéficie.

Un grand employeur répondant clé interviewé souhaite améliorer les relations avec le DRHC. « Nous aimerions participer à la planification et à l'examen des questions. Nous aimerions lancer des initiatives pilotes au sein du programme — le cas échéant, des systèmes en ligne par exemple. Nous aimerions également participer à l'établissement des objectifs du programme et travailler ensemble afin de trouver des formules plus originales pour aider les étudiants tout en respectant les exigences du programme. Par exemple, il serait peut-être possible de financer les projets par blocs de quatre semaines. »

Les employés ont indiqué que la plupart des provinces ont un programme semblables au programme PCÉ et que cela crée de la confusion pour les employeurs. Certains employés ont recommandé une prestation conjointe du programme avec les provinces, soit un « guichet unique ».

Dans le même ordre d'idées, aucune des parties ne voit vraiment un « rôle de leader » pour les employeurs.

Pour les employés de DRHC, « on ne sait pas trop ce que cela signifie. C'est une chose difficile à concevoir. » Les employeurs ont dit : « Aucun. Donner de l'expérience aux étudiants. Nous offrons la chance d'acquérir de l'expérience de qualité par le biais de soutien financier. »

3.4 Satisfaction à l'égard du programme

3.4.1 Satisfaction des participants à l'égard du programme

Divers éléments ont influencé les niveaux de satisfaction des participants : l'enthousiasme des étudiants, la formation qu'ils ont reçue, le rôle de l'employeur ou du superviseur à titre de mentor et la mesure dans laquelle les étudiants ont aimé le travail qu'ils ont fait. Voici des chiffres propres à chacun de ces volets.

Presque tous (93,5 %) les employeurs du sondage croient que l'étudiant qu'ils ont embauché dans le cadre du programme PCÉ était enthousiaste à l'endroit de son emploi. Seule une fraction des employeurs (2,1 %) ne sont pas de cet avis.

Les employeurs de la Colombie-Britannique (96,9 %) et de l'Ontario (96,4 %) sont les plus susceptibles d'endosser ce point de vue, tandis que ceux de Terre-Neuve (84 %) et de la Saskatchewan (87,1 %) sont les moins susceptibles d'être de cet avis. Bien que les employeurs de ces deux dernières provinces affichent des pourcentages élevés de désaccord (4 % et 4,3 %, respectivement), les pourcentages les plus élevés de désaccord sont ceux des employeurs de la Nouvelle-Écosse (7,6 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (6 %).

Plus des quatre cinquièmes (85,5 %) des employeurs ont dispensé une certaine formation à leur étudiant embauché dans le cadre du programme PCÉ, surtout de la formation en milieu de travail, de l'encadrement et du mentorat. (49,5 %).

Les employeurs ont également dispensé une formation formelle — à la fois en milieu de travail (42,3 %) et à l'extérieur de celui-ci (8,4 %) — ainsi que de l'orientation ou de la formation préparatoire (24,3 %).

La majorité des participants (75,9 %) croyaient fortement (cote de 4 ou 5) que leur employeur s'est avéré un mentor ou un « coach ».

Seulement 10,4 p. 100 sont d'avis contraire (cote de 1 ou 2). De même, presque tous (89,5 %) croient fortement (cote de 4 ou 5) qu'ils ont obtenu une aide adéquate dans l'exécution de leurs fonctions, comparativement à une fraction (3,6 %) qui ne croient pas que cela fut le cas (cote de 1 ou 2).

Les participants de l'Ontario (87,2 %), de la Nouvelle-Écosse (79,2 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (78 %) sont les plus susceptibles de croire que leur employeur s'est avéré un mentor ou un « coach », comparativement aux participants du Manitoba (68 %), de Terre-Neuve (70 %) et du Nouveau-Brunswick (70 %) qui sont les moins susceptibles de croire que ce fut le cas. Malgré son indice relativement élevé, le Nouveau-Brunswick affiche également la proportion la plus élevée (17 %) de participants qui croient fortement que leur employeur ne s'est pas avéré un mentor ou un « coach ». On constate une tendance semblable en ce qui a trait à la réponse des participants invités à indiquer s'ils ont reçu une aide adéquate dans l'exécution de leurs fonctions. Les participants de l'Ontario

(91,3 %) et de la Nouvelle-Écosse (94,3 %) sont les plus satisfaits à cet égard, tandis que ceux du Manitoba (82 %) et du Nouveau-Brunswick (82 %) sont les moins satisfaits.

Seulement une faible proportion (9,1 %) de participants n'avaient pas d'idée précise de leurs principales fonctions.

Dans l'ensemble, la grande majorité (90,7 %) des étudiants du programme PCÉ ont aimé leur emploi d'été (68,2 % l'ont aimé beaucoup et 22,5 % l'ont aimé). Seulement 0,7 p. 100 ne l'ont pas ou vraiment pas aimé, tandis que 8,7 % n'ont pas d'opinion précise.

La Nouvelle-Écosse (96,2 %), l'Ontario (96,1 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (96 %) étaient pratiquement nez à nez en ce qui a trait aux niveaux les plus élevés de satisfaction, tandis que le Manitoba (86 %) et le Nouveau-Brunswick (88 %) affichent les niveaux de satisfaction les moins élevés.

Ce que les participants semblent avoir le plus aimé au sujet de leur emploi d'été sont les tâches (53,8 %) ou les gens avec qui ils ont travaillé (30,2 %). Près de la moitié (49,8 %) ont dit que rien ne leur a déplu au sujet de leur emploi d'été. En ce qui concerne ceux qui n'ont pas aimé quelque chose, près du tiers n'ont pas aimé leurs tâches (16,4 % de 50,2 %). Parmi les autres choses que certains étudiants n'ont pas aimé, notons les heures de travail (7,7 %), le salaire (6,3 %) et, fait étrange, la température (3,8 %).

3.4.2 La satisfaction des employeurs à l'égard du programme

Comme dans le cas des participants, plusieurs facteurs ont contribué à la satisfaction des employeurs à l'égard du programme. Les renseignements suivants mettent en lumière certains de ces facteurs.

Presque tous (94,9 %) les employeurs étaient très satisfaits du rendement global des étudiants du programme PCÉ. Seulement une fraction (2,5 %) ne l'ont pas été.

Les employeurs du Nouveau-Brunswick (97,1 %), de l'Ontario (96,9 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (96 %) étaient les plus satisfaits, tandis que ceux de Terre-Neuve (86 %) et de la Nouvelle-Écosse (89,4 %) l'étaient le moins.

Invités à indiquer les avantages, s'il y a lieu, d'embaucher un étudiant du programme PCÉ, les employeurs ont répondu ce qui suit : en général, ils ont rendu un service utile, ils ont bien travaillé, ils ont été efficaces (49,8 %), ils ont enlevé de la pression aux autres employés/ ils ont remplacé ceux qui étaient en vacances (33,3 %), ils ont amélioré la qualité des services existants (26,3 %), ils nous ont permis d'élargir une activité (25,4 %) et nous ont permis d'effectuer de nouvelles activités, d'offrir de nouveaux services ou d'effectuer un nouveau travail (23,9 %). Près d'un employé sur dix (9,5 %) ont indiqué que les étudiants ont apporté de nouvelles idées, de la créativité.

De même, presque tous (93,5 %) les employeurs croient que le travail exécuté par les étudiants du programme PCÉ a constitué une valeur ajoutée pour leur entreprise. Seulement une fraction (1,6%) croient que ce n'est pas le cas.

Les employeurs de l'Ontario (99 %), de la Colombie-Britanique (99 %) et de l'Alberta (98,9 %) sont ceux qui partagent le plus cet avis, tandis que ceux du Québec (84 %), de Terre-Neuve (90 %) et de la Nouvelle-Écosse (90,9 %) sont ceux qui sont le moins de cet avis.

Près des deux tiers (63 %) des employeurs ont dit que leur entreprise a l'intention de réembaucher leurs étudiants du programme PCÉ plus tard.

Pour la majorité (80,8 %), cela signifie un emploi pour l'été 1997. Toutefois, un grand nombre des autres employeurs offriront un emploi à temps partiel au cours de la prochaine année scolaire. Certains offriront un emploi à temps plein après l'obtention du diplôme tandis que d'autres offriront un emploi à temps plein immédiatement.

Invités à indiquer le moyen le plus approprié pour le gouvernement de soutenir les étudiants et les employeurs afin que ces derniers puissent offrir aux étudiants de l'expérience liée à la carrière, à part les subventions salariales, près du tiers (31,7 %) des employeurs n'ont pas indiqué d'autres solutions, tandis que presque le cinquième (19,9 %) ont répété que les subventions salariales sont le meilleur moyen.

Un cinquième (23,5 %) des employeurs ont dit que le financement de la formation était le moyen le plus approprié. Les employeurs du Canada Atlantique sont moins susceptibles que les autres employeurs du pays de répéter la pertinence des subventions salariales.

Le reste des employeur (25 %) ont donné de nombreuses autres réponses, la plus importante étant d'offrir plus de périodes d'emploi aux étudiants (7,4 %).

Un grand nombres des employeurs répondants clés interviewés sont très satisfaits du programme.

1) Les étudiants contribuent de façon significative à l'entreprise par leur enthousiasme et leur énergie - ils ne sont pas des employés fatigués ou à plat.

2) De tous les programmes fédéraux, celui-ci est le meilleur. C'est celui dont nous aimons le plus faire partie.

3) Ce serait dommage qu'il soit coupé car il s'agit d'un service valable pour nos clients. Nous sommes heureux de l'avoir, continuez.

4) Un gros MERCI. Sans le programme PCÉ, l'été ne serait pas une très bonne période pour nos clients. Nous serions seulement en mesure d'organiser des activités à l'intérieur et nous serions probablement obligés de fermer pendant quelque temps pour permettre à nos employés de prendre des vacances.

3.5 Besoin continu

3.5.1 Perspective des participants

Très peu de participants (12,1 %) n'ont pas déjà travaillé pendant au moins un été auparavant.

Seulement 15,2 p. 100 ont travaillé pendant un été auparavant, tandis que 40,5 p. 100 ont travaillé entre deux et quatre étés auparavant et 32,3 p. 100 ont travaillé pendant cinq étés ou plus auparavant.

Les participants de Terre-Neuve (78 %) et du Québec (84,2 %) sont les moins susceptibles d'avoir travaillé au moins un été auparavant, tandis que ceux de l'Île-du-Prince-Édouard (96 %), de l'Ontario (95 %) et du Nouveau-Brunswick (94 %) sont les plus susceptibles de l'avoir déjà fait. On constate la même tendance à l'égard des emplois d'été multiples.

Toutefois, moins de la moitié (46,7 %) de ces emplois d'été antérieurs étaient directement liés à la carrière des participants.

Malgré la multiplicité des emplois d'été antérieurs, 23,4 p. 100 des participants en ont occupé seulement un qui était lié à la carrière. Une proportion quasi égale (23,3 %) en ont occupé au moins deux qui étaient liés à la carrière. Plus de la moitié (53,3 %) des emplois d'été antérieurs des participants n'étaient pas liés à la carrière.

Les participants de la Nouvelle-Écosse (57,3 %) et de la Colombie-Britannique (53,3 %) sont les plus susceptibles d'avoir occupé au moins un emploi d'été antérieur lié à la carrière, ce que les participants de la Saskatchewan (37 %), de Terre-Neuve (38,5 %) et du Manitoba (38,6 %) sont les moins susceptibles d'avoir fait.

Environ la moitié des participants (48 %) ont occupé au moins un emploi d'été antérieur parrainé ou subventionné par un programme d'emploi d'été du gouvernement.

Si 52 p. 100 des participants n'ont pas occupé d'emploi d'été antérieur parrainé ou subventionné par un programme d'emploi d'été du gouvernement, 24,9 p. 100 en ont déjà occupé un et 18 p. 100 en ont déjà occupé au moins deux (5 % des participants ne savaient pas).

Les participants de Terre-Neuve (71,8 %) sont les plus susceptibles d'avoir occupé au moins un emploi d'été antérieur parrainé ou subventionné par un programme d'emploi d'été du gouvernement, ce que les participants du Québec (34,1 %) sont les moins susceptibles d'avoir fait. Ces deux provinces se démarquent clairement des autres, où les proportions se situent entre 41 p. 100 et 54 p. 100.

Fait à souligner, environ le tiers (28,7 %) des participants qui se sont fait offrir un emploi l'été prochain par leur employeur de cet été croient que leur emploi dépend de l'obtention du financement du gouvernement par leur employeur afin de couvrir le coût de leur salaire.

Une proportion (26,7 %) quasi égale ne sont pas de cet avis, bien que près de la moitié (44,6 %) ne le savent pas.

Presque tous les participants (97,7 %) pensent qu'un programme gouvernemental qui essaie de préparer les étudiants à travailler à temps plein en leur offrant la chance d'acquérir de l'expérience au moyen d'un emploi d'été est une bonne idée.

Seulement 1,6 p. 100 ont des sentiments partagés tandis que personne ne pense qu'il ne s'agit pas d'une bonne idée (0,7 % ne le savent pas).

Le soutien le plus élevé (100 %) est affiché par les participants de l'Île-du-Prince-Édouard et le moins élevé (94 %) par ceux du Nouveau-Brunswick.

Dans leurs observations finales, 43,2 p. 100 des participants disent que le programme fournit l'expérience nécessaire aux étudiants. D'autres disent : il s'agit d'un très bon programme (17,0 %); les employeurs n'auraient pas été en mesure d'embaucher des étudiants sans la subvention salariale (16,6 %); cela aide les étudiants à choisir une carrière (9,5 %); le programme aide les étudiants à financer leurs études (9,2 %).

3.5.2 Perspective des employeurs

Presque chaque employeur (98,6 %) serait intéressé à présenter une demande si le programme PCÉ ou un programme semblable était offert l'été prochain.

Seulement trois employeurs ne sont pas intéressés et ont tous donné une raison différente de ne pas participer : absence de besoin, la subvention n'est pas assez importante, plaintes à l'égard du programme.

L'intérêt manifesté à l'égard de la présentation d'une nouvelle demande se situe entre le maximum de 100 p. 100 à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, et le minimum de 97 p. 100 en Nouvelle-Écosse.

Tous les employeurs répondants clés interviewés ont dit qu'ils participeraient au programme l'an prochain. Les raisons invoquées sont les suivantes : a) cela leur permet d'offrir des services qui ne seraient pas disponibles autrement; b) cela les aide à mener à terme des projets qui ne le seraient pas autrement; c) ils participent depuis des années (l'un d'eux demande plus et obtient moins chaque année; d) certains en retirent des avantages à long terme (nous avons ré-embauché certains de nos étudiants).

Plus des deux tiers (69 %) des employeurs ont dit qu'ils n'auraient pas embauché un étudiant au cours de l'été si les subventions salariales n'avaient pas été offertes. Tel que mentionné précédemment, 62,7 p. 100 des employeurs sondés ont embauché un seul étudiant subventionné par le programme PCÉ; dans 82,6 p. 100 de ces cas, c'est le seul étudiant qu'ils ont embauché. Ceci signifie que 51,8 p. 100 des employeurs sondés ont embauché aucun étudiant additionnel.

Au cours de l'été 1995, ces employeurs ont dit avoir embauché 3 088 étudiants, dont près de la moitié (48,3 %) étaient subventionnés par un quelconque palier de gouvernement.

3.5.3 Perspective de DRHC

En général, les employés de DRHC voient un besoin continu pour le programme PCÉ.

(a) Cela fonctionne. Il crée de l'emploi et offre aux étudiants la possibilité de réseauter et d'acquérir de nouvelles compétences. C'est un programme très efficace par rapport à l'argent dépensé. Du point de vue financier, nous pouvons créer un effet de levier dans d'autres secteurs.

(b) Les employeurs qui résistent à l'attrait des subventions salariales pour les sans emploi en raison de la pression implicite de devoir ultérieurement les embaucher à temps plein participent avec enthousiasme au programme PCÉ parce que les emplois sont clairement temporaires et n'exigent aucun engagement à long terme pour l'employeur.

(c) C'est un programme clair, efficace et simple. Il fonctionne bien. Il est bien connu, il n'est pas coûteux et il y a beaucoup de commentaires positifs de la part des employeurs et des étudiants. C'est un programme réputé du gouvernement fédéral — beaucoup d'avantages pour le gouvernement fédéral. Les petits employeurs l'apprécient — si le programme était aboli, ce serait une perte.

3.6 Solutions de rechange

3.6.1 Même subvention pour les petites et les grandes entreprises

Plus de la moitié (55,7 %) des employeurs du sondage croient que la subvention salariale devrait être la même pour les petites et les grandes entreprises[9] (ce qui constitue l'entente en vigueur).

Environ un quart (27,8 %) ne pensent pas que la subvention doit être la même et le reste (16,5 %) ne savent pas ou ne sont pas certains.

---

[9] Comme il n'existe pas de définition générale de « petite » et « grande » entreprises au Canada, on a demandé aux répondants de considérer que les grandes entreprises emploient plus de 100 personnes et que les petites entreprises emploient moins de 20 personnes.

Les employeurs des secteurs public (64,6 % en faveur par rapport à 21,8 % contre) et privé (62,5 % en faveur par rapport à 26,1 % contre) sont beaucoup plus susceptibles de favoriser l'égalité de la subvention salariale pour les petits et les grands employeurs, tandis que les employeurs du secteur sans but lucratif (48,6 % en faveur par rapport à 30,9 % contre) sont moins susceptibles d'être en faveur de cette idée.

Les employeurs de l'Île-du-Prince-Édouard (74 %) et du Nouveau-Brunswick (70,6 %) sont plus susceptibles de dire *« Oui »*, tandis que ceux de la Colombie-Britannique (47,9 %) et de la Nouvelle-Écosse (48,5 %) sont les moins susceptibles de répondre ainsi. Quelque peu à l'opposé, les employeurs du Québec (38,9 %) et de Terre-Neuve (6 %) sont plus susceptibles de dire *« Non »*, tandis que ceux de l'Île-du-Prince-Édouard (12 %) et de la Saskatchewan (17,1 %) sont les moins susceptibles de dire non.

Les employeurs répondants clés interviewés avaient des avis partagés.

(a) La taille de l'entreprise n'a rien à voir car tout dépend de la taille du département ou de l'unité pour lequel l'étudiant travaille.

(b) Le programme PCÉ ne doit pas soutenir les grands employeurs du secteur privé qui peuvent se permettre d'embaucher sans subvention salariale.

(c) Les subventions doivent être meilleures pour les employeurs, comme nous, qui embauchent plus d'étudiants.

En général, les employés de DRHC ne sont pas en faveur de changer l'entente actuelle.

Selon eux, la véritable question réside dans ce que l'étudiant retire de son travail.

(a) Le concept a du sens mais il est difficile à administrer. Peut-être suffirait-il de mettre davantage l'accent sur les petits employeurs. Que le programme reste simple et flexible.

(b) Là encore, si vous négociez le taux, cela importe peu. Il faut beaucoup de flexibilité: vous négociez le nombre de postes, le nombre de semaines et les taux.

(c) En général, les grands employeurs tendent à offrir une meilleure expérience de travail. D'un autre côté, les étudiants ont un meilleur soutien dans les petites entreprises. Mais il faut être équitable; nous ne pouvons pas favoriser un type d'employeur plus qu'un autre.

(d) Si les subventions varient selon la taille des employeurs, cela est discriminatoire.

Ceux qui sont en faveur de subventions salariales différentes disent que celles-ci doivent être plus importantes pour les petites entreprises, mais qu'il importe de définir clairement ce qu'est une petite entreprise et ce qu'est un employé.

3.6.2 Coût fixe — même subvention pour tous les secteurs

De même, près de la moitié (52,1 %) des employeurs sondés croient que la subvention salariale doit être la même pour les employeurs des secteurs privé et sans but lucratif.

Plus d'un tiers (38,1 %) estiment que les subventions ne doivent pas être les mêmes et le reste (9,8%) ne savent pas ou ne sont pas certains.

À nouveau, les employeurs des secteurs privé (62,8 % en faveur par rapport à 25,7 % contre) et public (59 % en faveur par rapport à 29,8 % contre) sont beaucoup plus susceptibles de favoriser la même subvention salariale pour tous les secteurs. Les employeurs du secteur sans but lucratif (43,4 % en faveur par rapport à 48,3 % contre) sont légèrement contre l'égalité des subventions.

Les employeurs de la Saskatchewan (70 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (56 %) et du Nouveau-Brunswick (55,9 %) sont plus susceptibles de dire *« Oui »*, tandis que ceux du Manitoba (46,3 %), de la Colombie-Britannique (46,9 %) et de l'Alberta (47,3 %) sont le moins susceptible de dire *« Oui »*.

Quelque peu à l'opposé, les employeurs de l'Alberta (44,1 %), du Québec (42,2 %) et de la Colombie-Britannique (41,7 %) sont plus susceptibles de dire *« Non »*, tandis que ceux de la Saskatchewan (24,3 %) et de Terre-Neuve (32 %) sont les moins susceptibles de dire *non*.

Les employeurs répondants clés interviewés avaient des points de vue variés à l'égard de la possibilité de l'égalité des subventions pour tous les secteurs.

Certains employeurs ont dit *« Oui »* (plus équitable, ne croit pas que le secteur privé possède toujours plus de ressources pour payer les étudiants), tandis que d'autres ont dit *« Non »* (certains secteurs ont besoin de plus, le secteur privé a une plus grande capacité de contribution). Plus particulièrement, les commentaires suivantes ont été émis.

(a) Il est important que les étudiants reçoivent le même salaire : ceux qui travaillent pour des organismes du secteur sans but lucratif ne doivent pas être pénalisés.

(b) Ce doit être la même chose pour les secteurs public et privé. L'université a volé un des candidats pour ces secteurs car elle pouvait payer beaucoup plus pour un emploi au niveau d'entrée.

(c) Si cela signifie diminuer les subventions aux organismes sans but lucratif : non (citation d'un employeur du secteur sans but lucratif). Mais les grandes entreprises doivent embaucher plus d'étudiants, elles ont une obligation à cet égard. Mais ce n'est pas la même chose pour les petits employeurs. La véritable question consiste à se demander qui embauche et quelles sont les possibilités de carrières qui sont offertes, et non la taille de l'entreprise. Les emplois chez Microsoft ne sont-ils pas importants pour la carrière des étudiants?

(d) « Non » à l'égalité des subventions selon la taille des employeurs du secteur privé. Les petites entreprises ont besoin de plus d'aide car c'est là où les choses se passent (les plus grandes entreprises réduisent leurs effectifs). D'ailleurs, il est plus difficile pour les petites entreprises de trouver de l'argent mais l'engagement est souvent plus fort et les chances d'obtenir de l'expérience de travail réel sont meilleures au sein d'une petite entreprise. Peut-être que le DRHC devrait songer à un genre de subvention proportionnelle selon le nombre d'employés.

Un autre a dit que la subvention doit être basée sur le besoin tandis qu'un autre a dit ne pas pouvoir présenter d'observations sur les autres secteurs, mais il sait qu'il n'est pas possible d'envisager une subvention inférieure à 100 p. 100 pour le secteur sans but lucratif.

Les employés de DRHC ont des points de vue variés quant à un taux fixe de subvention salariale, c.-à-d. le même pour tous les secteurs.

Ceux qui sont contre font état du besoin pour les employeurs du secteur sans but lucratif d'une subvention plus importante pour embaucher quelqu'un. Certains sont contre le fait d'une subvention plus importante pour le secteur privé. « On s'attend à ce qu'il fasse plus pour créer des emplois d'été pour les étudiants.» Un gestionnaire de CRHC estime que le taux de rémunération doit être négociable à l'intérieur des lignes directrices afin que les sommes d'argent soient mieux réparties. « Les employeurs doivent démontrer qu'ils ont besoin de la subvention. S'ils n'en n'ont pas besoin (ou s'il n'en ont pas tant besoin), nous devons avoir le choix de ne pas accorder une subvention ou d'en d'accorder une à un taux moins élevé. » Certains disent que cela serait plus facile sans pour autant être plus juste.

Ceux qui sont en faveur sont d'avis que des taux différents sont discriminatoires (favorisant un type d'entreprise plutôt qu'un autre). Certains expriment le besoin de revoir la subvention de 2,50$ l'heure accordée au secteur privé (particulièrement pour les petites entreprises). « Elles étaient auparavant équivalentes à la moitié du salaire minimum d'un adulte, mais elles sont proportionnellement moins élevées maintenant. » Deux gestionnaires veulent savoir pourquoi le secteur public devrait obtenir plus que le secteur privé. « Peut-être que cela devrait être inversé. Le secteur public est déjà subventionné; les commissions scolaires et les hôpitaux sont déjà subventionnés.»

3.6.3 Augmentation ou diminution des subventions

On a posé la question suivante aux répondants clés : « En tenant compte du financement limité, la subvention moyenne par emploi devrait-elle être augmentée ou diminuée? Par secteur ou employeur? »

En général, les employeurs croient qu'il serait irréaliste d'augmenter la subvention salariale et que la diminuer aurait pour effet de rendre le programme moins incitatif pour certains employeurs.

Voici certains commentaires types à ce sujet :

(a) Si elle était moins élevée, cela n'en vaudrait pas la peine.

(b) Si c'est plus, c'est irréaliste. Mais ne la diminuez pas.

(c) Cela devrait rester pareil. Mais si le financement est accru, la subvention devrait l'être également.

(d) Elle devrait être plus élevée à moins que cela ne diminue le nombre d'emplois pour les jeunes.

(e) C'est difficile à dire car nous sommes subventionnés à 100 p. 100. En général, ce serait bien qu'elle soit augmentée car cela se traduirait probablement par un plus grand nombre de possibilités d'emplois pour les jeunes au cours des mois d'été, ce qui, en retour, donne de meilleures chances aux étudiants d'obtenir un emploi dans leur domaine après l'obtention de leur diplôme.

(f) Elle devrait être augmentée et moins d'emplois devraient être offerts plutôt que de la réduire et offrir plus d'emplois cela réduirait les coûts administratifs (par emploi) et rendrait la subvention plus intéressante. Faire le contraire aurait pour effet d'éroder la valeur de la subvention.

(g) J'aimerais que tout le programme obtienne plus d'argent car il ne répond pas à la demande des étudiants.

Les employés de DRHC estiment qu'il y avait une certaine marge pour revoir les dimensions de la subvention, particulièrement au niveau des secteurs.

Les employés de DRHC ont proposé ce qui suit :

(a) Il nous faut une subvention suffisamment importante pour créer un incitatif. Ainsi, il existe un besoin de réévaluer les diverses subventions, particulièrement pour le secteur privé. Nous proposons 50 p. 100 du salaire minimum d'un adulte.

(b) Je ne crois pas qu'elle pourrait être réduite beaucoup plus et continuer à générer des demandes car les organismes sans but lucratif ont réellement besoin d'argent. Elle a déjà été réduite par le biais de taux négociés. Elle ne devrait pas être plus élevée.

(c) Pourrait possiblement augmenter la subvention dans les petites communautés mais pas dans les grandes. Offrir de la flexibilité au niveau local sans pour autant changer le niveau de la subvention.

(d) La subvention accordée au secteur public devrait être réduite. Celle du secteur privé devrait être augmentée là où le nombre d'emplois est peu élevé. Les organismes sans but lucratif en ont suffisamment.

3.6.4 *Autres solutions*

Au cours des entrevues des répondants clés, les employés de DRHC ont proposé des solutions de rechange au programme actuel.

(a) Il existe des situations d'abus (certains individus mentent quant à leur intention de retourner en classe afin d'être admissibles à l'assurance-emploi). Instaurer un système de preuve d'inscription comme le Programme travail et services pour les étudiants. Faire la promotion du programme auprès des jeunes plutôt que des employeurs. Cela devrait rendre le programme plus axé sur la carrière.

Tableau 32 : Sommaire provincial par enjeu

	Effet additif	Perfectionnement professionnel	Service du programme	Satisfaction des participants	Satisfaction des employeurs	Besoin continu
T.-N.	Élevé	Faible		Faible	Faible	Élevé
N.-É.				Élevé	Faible	
N.-B.		Élevé		Faible	Élevé	
Î.-P.-É.		Élevé	Élevé	Élevé		Élevé
Qué.	Faible	Élevé				
Ont.	Élevé	Élevé	Faible	Élevé	Élevé	
Man.				Faible		
Sask.	Faible	Faible				
Alb.	Faible		Faible			
C.-B.	Élevé		Faible			Faible

(b) Étant donné que de plus en plus d'étudiants fonctionnent selon un système semestriel, le programme PCÉ devrait peut-être être offert pendant « toute l'année » puisqu'en mars, il n'y a plus rien de disponible pour les étudiants. De même, étant donné que le marché du travail devient de plus en plus à temps partiel, peut-être que le programme PCÉ, qui finance des emplois à temps plein, crée des attentes irréalistes chez les jeunes. Peut-être que le travail à temps plein constitue une fausse attente. Nous devrions peut-être nous pencher davantage sur la dimension du travail à temps partiel.

(c) L'existence de programmes fédéraux et provinciaux porte à confusion. C'est réellement une question de nature provinciale. Une co-prestation possible avec les provinces, « un guichet unique ».

3.7 Résumé provincial

Les résultats provinciaux des parties précédentes ont été analysés pour chacun des principaux enjeux afin de voir comment les provinces se comparent aux mesures « nationales » et entre elles. Le **tableau 32** présente le résultat de cette analyse. « Élevé » signifie que, de façon générale, les mesures de la province étaient relativement meilleures que les mesures « nationales ». « Faible » signifie le contraire. L'absence de l'un ou l'autre de ces termes signifie que les mesures provinciales et nationales étaient sensiblement les mêmes.

Il faut faire preuve de prudence en examinant ces données. Par exemple, le faible effet additif présenté par la Saskatchewan peut découler de son agencement des secteurs. C'est dans le secteur à but lucratif (où l'effet additif est le plus élevé) qu'elle a embauché le moins d'étudiants, c'est dans le secteur public (ou l'effet additif est faible) qu'elle a embauché le plus d'étudiants et elle a embauché beaucoup d'étudiants dans le secteur privé (où l'effet additif est le plus faible).

De même, ces cotes peuvent être fortement influencées par la nature du marché du travail et par la qualité des emplois qui peuvent y être offerts plutôt que par le rendement du personnel de DRHC. La différence entre Ontario et Terre-Neuve peut en grande partie être attribuée à cet état de chose.

Par exemple :

- L'Ontario jouit d'un effet additif et d'un perfectionnement professionnel élevés et compte les participants les plus satisfaits. Ses employeurs par contre, même s'ils sont très satisfaits du rendement des participants, sont parmi les moins satisfaits du service du programme.
- La Nouvelle-Écosse compte également des participants et des employeurs très satisfaits.
- Terre-Neuve signale un effet additif élevé mais un perfectionnement professionnel faible. Ses participants et ses employeurs sont relativement insatisfaits, mais ils considèrent que le besoin continu du programme est élevé.
- La Saskatchewan, pour sa part, a une cote faible pour l'effet additif et le perfectionnement professionnel.
- L'Ile-du-Prince-Édouard compte les employeurs les plus satisfaits pour ce qui est du programme. Ses participants sont très satisfaits et ont attribué la cote « élevé » au perfectionnement professionnel. Les employeurs comme les participants ont attribué la cote « élevé » au besoin continu du programme.

- Les participants du Nouveau-Brunswick ont attribué la cote « élevé » à leur perfectionnement professionnel, mais sont relativement insatisfaits du programme. Par contre, les employeurs sont relativement satisfaits du rendement de leurs étudiants.

- La Colombie-Britannique a un effet additif élevé, mais a attribué la cote « faible » au besoin continu.

Il n'y a pas de conclusions claires qui ressortent des commentaires des autres provinces.

4.0 Conclusions

4.1 Expérience de travail

4.1.1 Perfectionnement professionnel

Le programme PCÉ permet d'obtenir légèrement plus de possibilités de « perfectionnement professionnel » et de soutien financier que d'« expérience de travail ».

Un peu plus de la moitié (54,6 %) des participants croient fortement (une cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été était relié à leur choix de carrière comparativement à 29,3 p. 100 qui sont d'avis contraire (une cote de 1 ou 2).

Malgré tout, 89,4 p. 100 des participants croient fortement (une cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été leur a permis de mieux comprendre ce que l'on attend d'eux en situation de travail, comparativement à seulement 2,4 p. 100 qui ne le croient pas (une cote de 1 ou 2).

Pour 38,3p. 100 des participants, leur emploi d'été leur a permis de confirmer leur choix de carrière.

Les participants et les employeurs croient fermement que les participants au programme PCÉ ont fait l'acquisition de nouvelles compétences.

La majorité des participants (80,3 %) croient fortement (une cote de 4 ou 5) qu'ils ont fait l'acquisition de nouvelles compétences pendant leur emploi d'été comparativement à 9,6 p. 100 des participants qui ne le croient pas (une cote de 1 ou 2). Les employeurs avaient davantage ce sentiment que les participants; 88,7 p. 100 ont donné une cote de 4 ou 5 comparativement à 2 p. 100 qui ont donné une cote de 1 ou 2.

4.1.2 Effet additif

Même si les données recueillies nous portent à croire que le programme a entraîné la création de nombreux nouveaux emplois, l'effet additif peut être affaibli pour un certain nombre de raisons, à l'égard des emplois créés et des possibilités d'emploi.

Plus des deux-tiers (69 %) des employeurs ont déclaré qu'ils n'auraient pas embauché un étudiant cet été s'il n'y avait pas eu de subventions salariales.

La majorité (56,9 %) des participants sont d'avis que leur emploi d'été est additionnel tandis que un sur cinq (20,3 %) ne le croient pas (22,8 % sont incertains ou ne le savent pas).

Plus du tiers (36,1 %) des employeurs ont déclaré que le travail effectué par leur étudiant du programme PCÉ aurait été reporté ou non effectué s'ils n'avaient pu retenir les services d'un étudiant.

Le tiers (33,3 %) des participants au programme PCÉ ont peut-être déplacé d'autres travailleurs qui auraient remplacé des travailleurs permanents en congé « régulier » (p.ex., congé de maternité, congé de maladie, congé estival).

Si l'on fait abstraction des employeurs qui n'auraient pas embauché un étudiant s'ils n'avaient pas disposé de subventions salariales (69 %), presque les deux cinquièmes (37,2 %) du reste des employeurs ont déclaré qu'ils n'auraient pas payé les mêmes salaires à leur étudiant s'ils n'avaient pas reçu d'aide du programme PCÉ (ils auraient vraisemblablement payé moins). Presque les trois cinquièmes (57,3 %) leur auraient versé les mêmes salaires.

Plus du tiers (37,2 %) des employeurs ont embauché plus d'un étudiant dans le cadre du programme PCÉ.

Alors que presque tous les membres du personnel de DRHC sont d'avis que les emplois sont additionnels dans le secteur sans but lucratif, plusieurs ont signalé que « nous avons vraisemblablement créé une dépendance ». Cela peut se produire dans tous les secteurs, mais les répercussions risquent d'être plus marquées dans les secteurs public et sans but lucratif parce que les subventions sont relativement élevées et que le financement ininterrompu peut les amener à ne pas vraiment chercher d'autres sources de financement (p. ex., campagnes de financement, subventions).

4.1.3 Possibilités de carrière

La majorité (71,3 %) des participants croient que leur emploi d'été les aidera à obtenir un emploi à plein temps dans le domaine de leur choix, comparativement à 19,7 p. 100 qui ne pensent pas que ça les aidera (9 % sont incertains ou ne savent pas).

Presque tous (95,2 %) les employeurs sont d'avis que l'expérience d'emploi d'été de l'étudiant du programme PCÉ augmentera ses chances de se trouver un emploi à plein temps à la fin de ses études. Le reste des employeurs ne le sait pas (2,6 %) ou croit que non (2,2 %).

Presque les deux tiers (63 %) des employeurs ont déclaré que leur organisation avait l'intention de réembaucher leur étudiant du programme PCÉ à une date ultérieure.

Presque les quatre cinquièmes (80,8 %) des employeurs qui offriront un emploi en offriront un pour l'été de 1997. Parmi les 12,6 p. 100 qui restent, 15,6 p. 100 ont dit qu'ils envisagent d'offrir un emploi à temps plein après l'obtention du diplôme, tandis que 10,5 p. 100 envisagent d'offrir un emploi à temps plein immédiatement. Les 72,2 p. 100 qui restent envisagent d'offrir un emploi à temps partiel pendant la prochaine année scolaire.

4.1.4 Secteur

Le fait d'avoir encourager la participation du secteur privé cette année a peut-être entraîné une diminution au niveau de l'expérience de travail générale pour le programme, tant au niveau du perfectionnement professionnel que de l'effet additif.

Les participants du secteur sans but lucratif sont davantage d'avis (une cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été était relié à leur choix de carrière (65,9 %). Les indices attribués pour le secteur public et le secteur privé sont de 58,6 p. 100 et 40,5 p. 100 respectivement.

Les participants du secteur sans but lucratif sont davantage d'avis (une cote de 4 ou 5) qu'ils ont fait l'acquisition de nouvelles compétences au cours de leur emploi d'été (87,8 %). Les indices attribués pour le secteur public et le secteur privé sont de 81,4 p. 100 et 74,6 p. 100 respectivement.

Plus des quatre cinquièmes (81,9 %) des employeurs du secteur sans but lucratif ont déclaré qu'ils n'auraient pas embauché un étudiant cette année s'il n'y avait pas eu de subventions salariales. Cette opinion y est plus répandue que dans le secteur public (64,3 %) et le secteur privé (50 %).

Le secteur privé a tendance à mieux payer que les deux autres secteurs : 31,6 p. 100 des employeurs du secteur privé offrent un salaire horaire de 8 $ ou plus à leur étudiant du programme PCÉ. Un tel taux est accordé par 26,2 p. 100 des employeurs du secteur sans but lucratif et par 19,3 p. 100 des employeurs du secteur public.

Le secteur sans but lucratif (78,6 %) a employé proportionnellement plus d'étudiants de niveau postsecondaire que les secteurs privé (69,7 %) et public (67,1 %).

Toutefois, il faut signaler que même si l'expérience acquise par les participants du programme PCÉ dans le secteur privé n'a peut-être pas été aussi axée sur la carrière que dans les deux autres secteurs, le secteur privé, de par son statut de plus grand employeur au pays, demeure le mieux placé pour offrir des emplois par la suite.

4.1.5 Niveau d'études

Les étudiants du niveau post-secondaire ont eu une perception plus favorable des avantages que présente pour eux le programme que les étudiants du secondaire.

Les étudiants du niveau post-secondaire croient fortement (une cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été était relié à leur choix de carrière (indices allant de 54 % à 59,3 %) comparativement aux étudiants du secondaire (28,7 %). Ceci peut être attribuable en partie au fait que les étudiants du niveau post-secondaire ont des attentes plus claires en ce qui concerne leur carrière.

De même, les étudiants de niveau post-secondaire ont été les plus susceptibles de croire fortement (une cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été leur avait permis de mieux comprendre ce que l'on attendait d'eux en situation de travail (indice d'environ 90 %) comparativement aux étudiants du secondaire (indice de 32,7 %).

Les étudiants de niveau post-secondaire croient plus fortement (une cote de 4 ou 5) que leur emploi d'été leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences (indice d'environ 80 %) comparativement aux étudiants du secondaire (indice de 36,1 %).

Les étudiants de niveau post-secondaire (59,6 %) sont plus susceptibles de penser que leur emploi est additionnel que les étudiants du secondaire (48,8 %).

4.2 Efficacité du programme

4.2.1 Présentation en temps opportun

Les employeurs et les membres du personnel ont mentionné que l'annonce avait été faite trop tard par le ministère. Ils proposent qu'une annonce « régulière » soit faite au plus tard une semaine ou deux avant la semaine de relâche du printemps chaque année, afin de faciliter la planification pour les entreprises et les étudiants. Les autres programmes de DRHC ne sont pas affectés par cela.

Depuis 1986, le délai entre la date de l'annonce et la date limite pour la présentation des demandes est passé de 13 semaines à seulement 4 en 1996 (ce qui est quand même mieux que le délai de 3 semaines de 1993). Toutefois, dans les faits, les employeurs ne disposent pas tous de 4 semaines car le personnel de DRHC a besoin d'une partie de ce temps pour préparer les pochettes de demande, etc.

C'est le temps consacré au processus d'approbation qui a le plus préoccupé les employeurs en ce qui concerne l'administration du programme.

Aux fins d'amélioration du programme, les employeurs ont recommandé en premier lieu de réduire le temps nécessaire à l'approbation des demandes. Plus du cinquième (21,5 %) des employeurs ont mentionné cette préoccupation et 6 p. 100 ont déclaré que les entreprises devraient être autorisées à présenter leurs demandes plus tôt.

Alors que la plupart des employeurs clés sondés ont déclaré qu'ils avaient été mis au courant assez tôt pour recruter les participants comme prévu, un grand nombre ont vécu des retards qui leur ont causé des difficultés à trouver des étudiants (ayant perdu le meilleur candidat pour l'emploi ou ayant dû remplacer un étudiant du niveau post-secondaire par un étudiant du secondaire). Ils ont également signalé que certains étudiants avaient accepté d'autres emplois peut-être moins reliés à leur carrière parce qu'ils ne pouvaient se permettre d'attendre la décision de DRHC. Ils avaient besoin d'un emploi « suffisant » pour leur permettre de financer leur retour à l'école. Le personnel de DRHC est d'avis que le fait d'avoir tardé a diminué la qualité des services offerts aux employeurs.

4.2.2 Promotion

Rares sont les nouveaux employeurs à s'être inscrits au programme PCÉ car la plupart des membres du personnel de DRHC n'effectuent aucune promotion officielle du programme.

Près de la moitié (45,7 %) des employeurs ont entendu parler du programme PCÉ parce qu'ils y avaient déjà participé au cours des années passées. Un autre cinquième (18,2 %) en ont entendu parlé par l'entremise des CRHC.

Cependant, les membres du personnel ont signalé qu'il y a place à l'amélioration au niveau de la sensibilisation de nouveaux employeurs.

Plus des quatre cinquièmes (86,1 %) des employeurs sont très satisfaits de la facilité du processus de présentation des demandes (par rapport à seulement 3,3 % qui sont très insatisfaits).

4.2.3 Recrutement

Environ les deux cinquièmes (40,4 %) des employeurs ont utilisé les CRHC étudiants pour embaucher un étudiant et très peu de ces employeurs (2,8 %) croient que le processus de sélection des étudiants des CRHC nécessite l'apport d'améliorations.

Par opposition, seulement 12,6 p. 100 des participants ont signalé avoir pris connaissance de leur emploi sur un tableau d'affichage (6,9 %) au CRHC étudiants ou avoir été présentés par le CRHC (5,7 %).

Les participants sont bien au courant de l'existence du programme (78 %) et du fait que leur emploi est financé par le gouvernement fédéral (85,3 %).

4.2.4 Coûts d'administration pour l'employeur

Les employeurs n'ont pas eu à défrayer de coûts d'administration considérables liés au processus de subvention salariale en vigueur.

Un grand nombre des employeurs clés qui ont été interviewés ont déclaré qu'ils n'ont à assumer que les coûts normaux associés à l'embauche d'un employé, à la présentation de la demande et à l'administration du programme. Ils ont déclaré que ces coûts d'administration étaient minimaux. Le personnel de DRHC l'a confirmé.

La plupart des employeurs (79,5 %) sont très satisfaits (cote de 4 ou 5) de la méthode actuelle de versement des subventions salariales aux employeurs.

4.2.5 Contrôle

Les régions ont exprimé des points de vue divergents sur le contrôle allant d'un indice de 10 à 100 p. 100.

Certains contrôlent les employeurs « à risque élevé », ceux qui donnent lieu à certaines préoccupations (ou à l'égard desquels des plaintes peuvent avoir été formulées), ainsi que les nouveaux employeurs afin de s'assurer qu'ils ne commettent pas d'erreur.

4.2.6 Rôles et responsabilités

Alors que les employeurs et le personnel de DRHC ont de part et d'autre signalé que les rôles et responsabilités des divers intervenants de DRHC étaient clairement compris, le personnel de DRHC s'est dit préoccupé par le rôle des députés.

Le programme fonctionne depuis 1985 et les employeurs autant que le personnel de DRHC en sont venus à bien le connaître.

Le personnel de DRHC a proposé de mieux informer les députés sur leur rôle d'examinateur.

De manière générale, ni les employeurs, ni les membres du personnel de DRHC croient que le programme PCÉ constitue un partenariat entre le gouvernement et les employeurs. De même, ni l'une ni l'autre des parties attribue vraiment un « rôle de leader » aux employeurs.

4.2.7 Solutions de rechange

Généralement parlant, les employeurs et les membres du personnel de DRHC ont des points de vue partagés quant à la nécessité de changer la formule des subventions salariales.

Plus de la moitié (55,7 %) des employeurs sont d'avis que les subventions salariales devraient demeurer inchangées, c'est-à-dire identiques pour tous les employeurs quelle que soit la taille de l'entreprise. De même, près de la moitié (52,1 %) des employeurs sont d'avis que les subventions salariales devraient changer et devenir les mêmes pour les employeurs du secteur privé et ceux sans but lucratif. De façon générale, les employeurs sont d'avis qu'il est irréaliste de songer à une hausse des subventions salariales et qu'une baisse de ces subventions auraient pour effet de décourager certains employeurs de participer au programme.

Les membres du personnel de DRHC sont d'avis qu'il y a lieu de reconsidérer le montant des subventions salariales, surtout au niveau du secteur privé.

4.3 Profils

4.3.1 Employeurs

Plus de la moitié (51,6 %) des employeurs inscrits au programme PCÉ viennent du secteur sans but lucratif. Un autre tiers (31 %) vient du secteur privé tandis que le cinquième qui reste (17,4 %) vient du secteur public.

Les données sont très similaires à celles applicables aux participants. Les différents secteurs sont représentés comme suit : secteur privé (29,6 %), secteur public (21,2 %), secteur sans

but lucratif (44,3 %), et ne sait pas (4,9 %), particulièrement avec un ajustement pour les catégories autre et ne sait pas.

Les employeurs sont généralement de petites entreprises — 36 p. 100 comptent quatre employés ou moins — tandis que 28,4 p. 100 comptent de cinq à dix employés.

Près du cinquième (20,1 %) des employeurs ont embauché aucun étudiant à l'été 1995.

Près des deux tiers (62,7 %) des employeurs ont embauché seulement un étudiant dans le cadre du programme PCÉÉ cet été. Un autre cinquième (21,3 %) a embauché deux étudiants dans le cadre du progamme, tandis qu'un dixième (10,5 %) a embauché trois ou quatre étudiants. Des 5,4 p. 100 qui restent, près de la moitié (2,5 %) ont employé cinq ou six étudiants.

Tel que mentionné précédemment, 62,7 p. 100 des employeurs sondés ont embauché un seul étudiant subventionné par le programme PCÉ; dans 82,6 p. 100 de ces cas, c'est le seul étudiant qu'ils ont embauché. Ceci signifie que 51,8 p. 100 des employeurs sondés ont embauché aucun étudiant additionnel.

Le secteur privé (76,9 %) avait, toutes proportions gardées, plus d'employeurs comptant « un étudiant du programme PCÉ » que le secteur public (56,6 %) ou le secteur sans but lucratif (56,3 %).

Plus des quatre cinquièmes (85,5 %) des employeurs ont donné à leur étudiant du programme PCÉ une certaine formation, qui dans la plupart des cas a pris la forme de formation/encadrement/mentorat en milieu de travail (49,5 %).

Les employeurs ont embauché au total 4 128 étudiants, dont près de la moitié (47,6 %) ont été subventionnés par le programme PCÉ.

4.3.2 Participants

Près des deux tiers (65,9 %) des participants sont de sexe féminin comparativement à un tiers (34,1 %) de sexe masculin.

La prédominance des femmes chez les participants au programme PCÉ est associée au fait que la majorité des emplois se trouvent dans les secteurs sans but lucratif (qui emploie 73,1 % de femmes) et public (qui emploie 80,7 % de femmes). Par contre, le secteur privé tend à être plus équilibré (52,8 % d'hommes par rapport à 47,8 % de femmes).

Un peu plus des deux cinquièmes (41,2 %) des participants ont entre 15 et 19 ans, près de la moitié (46,6 %) ont de 20 à 24 ans, et les 12 p. 100 qui restent ont plus de 24 ans.

Quelque 71 p. 100 des participants ont dit fréquenté un établissement d'enseignement post-secondaire en septembre 1995 comparativement à 25,6 p. 100 des étudiants qui ont déclaré être de niveau secondaire. Environ 3,3 p. 100 des participants étaient inscrits à ni l'un ni l'autre de ces niveaux d'études.

Environ 92,4 p. 100 des participants au programme PCÉ retourneront à l'école en septembre 1996. Parmi les 7,3 p. 100 qui n'y retourneront pas, près de la moitié (48,4 %) se chercheront plutôt du travail.

Près du tiers (31 %) des étudiants qui fréquentent un établissement d'enseignement post-secondaire obtiendront leur diplôme dans un an, tandis que presque tous les autres ont encore deux (24,7 %) ou trois (22,1%) années d'études devant eux. Environ un étudiant sur cinq (21,5 %) mettra quatre ans ou plus pour obtenir son diplôme.

Environ 4,2 p. 100 des participants sont des personnes handicapées, environ 6,4 p. 100 sont autochtones et 6,7 p. 100 appartiennent à une minorité visible.

4.4 Satisfaction à l'égard du programme

La grande majorité (90,7 %) des étudiants du programme PCÉ ont beaucoup aimé ou aimé leur emploi d'été.

Un nombre négligeable d'étudiants ont fortement détesté ou détesté leur emploi d'été, tandis qu'un faible pourcentage (moins de 9 %) ont des sentiments mitigés à cet égard. La majorité des participants (75,9 %) croient fortement (une cote de 4 ou 5) que leur employeur a été pour eux un mentor ou un formateur.

Presque tous les employeurs (94,9 %) sont entièrement satisfaits du rendement général de leur étudiant du programme PCÉ.

Seulement une petite fraction (moins de 3 %) ne le sont pas.

De même, presque tous les employeurs (93,5 %) ont reconnu que le travail fourni par l'étudiant du programme PCÉ avait de la valeur ajoutée. Seulement une fraction (1, 6 %) ne l'ont pas reconnu.

4.5 Besoin continu

Presque tous les participants ont dit qu'un programme gouvernemental visant à préparer les étudiants à des emplois à plein temps grâce à une expérience de travail d'été était une bonne idée.

Presque tous les employeurs (98,6 %) seraient intéressés à participer de nouveau si le programme PCÉ ou un programme du même genre était offert l'été prochain.